SOS
Cit.Br.
Reg.Off.
Montreal
1983(2)
c.1

SECRÉTARIAT D'ÉTAT
RÉGION DU QUÉBEC
PROGRAMME DE PROMOTION DE LA FEMME
MONTRÉAL

LIBRARY
DEPARTMENT OF THE SECRETARY OF STATE
OCT 7
BIBLIOTHÈQUE
SECRÉTARIAT D'ÉTAT

LES COMITÉS DE LA CONDITION FÉMININE DANS LES SYNDICATS AU QUÉBEC

HÉLÈNE PARÉ

SECRÉTARIAT D'ÉTAT, RÉGION DU QUÉBEC
PROGRAMME DE PROMOTION DE LA FEMME
MONTRÉAL

LES COMITÉS DE LA CONDITION FÉMININE DANS LES SYNDICATS AU QUÉBEC

Hélène Paré

Mars 1983

TABLE DES MATIERES

	page
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
La Fédération des Travailleurs du Québec et la condition féminine	9
1.1 La FTQ et ses structures de fonctionnement	11
1.1.1 La FTQ et le Congrès du Travail du Canada	11
1.1.2 Les structures des syndicats	11
1.1.3 Les structures proprement dites de la FTQ	13
1.1.3.1 Les secteurs professionnels	13
1.1.3.2 Les organismes régionaux	15
1.1.3.3 Les instances décisionnelles de la FTQ	15
1.1.3.4 Les services de la FTQ	16
1.2 La FTQ et la condition féminine	17
1.2.1 "Les femmes à la FTQ: 1 sur 3"	17
1.2.2 Les orientations de la FTQ	18
1.2.2.1 La mise sur pied de comités de condition féminine	19
1.2.2.2 La présence des femmes à des postes syndicaux de responsabilité	19
1.2.2.3 La formation des militantes et des militants	20
1.2.2.4 Les conditions d'exercice du militantisme	20
1.2.3 Le comité de la condition féminine de la FTQ	21
1.2.3.1 Le comité actuel	21
1.2.3.2 Les ressources du comité	23
1.2.3.3 Le rôle et les objectifs du comité	25
1.2.3.4 Les dossiers prioritaires	26
1.2.3.5 Les moyens d'action	29
1.2.3.6 Les instruments de travail	31

page

1.2.4 Les conseils du travail et leurs comités de la condition féminine 32

1.2.5 Les syndicats FTQ et leurs comités de la condition féminine 35

1.2.5.1 Exemple: le comité de la condition féminine du Syndicat canadien de la Fonction publique 37

1.2.5.2 Exemple: le comité sur les conditions de vie et de travail des femmes de l'Union des Employés de Commerce 41

1.2.5.3 Exemple: formation de militantes à l'Union internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames 42

1.3 Conclusion 43

CHAPITRE II

La Confédération des Syndicats nationaux et la condition féminine 47

2.1 La CSN et ses structures de fonctionnement 49

2.1.1 Les syndicats 49

2.1.2 Les fédérations 49

2.1.3 Les conseils centraux 50

2.1.4 Les instances décisionnelles au niveau central 51

2.1.4.1 Les comités du congrès 52

2.1.4.2 Les services généraux de la CSN 52

2.2 La CSN et la condition féminine 53

2.2.1 Avant le "Livre rose" 53

2.2.2 Le comité de la condition féminine de la CSN 54

2.2.2.1 Le mandat du comité 54

2.2.2.2 Le comité actuel 56

2.2.2.3 Les ressources du comité 58

2.2.2.4 Les objectifs du comité 61

2.2.2.5 Les moyens d'action 67

page

2.2.3 Les conseils centraux et leurs comités de la condition féminine 73

2.2.4 Les syndicats locaux et leurs comités de la condition féminine 75

2.2.5 Les fédérations et leurs comités de la condition féminine 76

2.2.5.1 Un exemple: le comité de la condition féminine de la Fédération des Affaires sociales 77

2.2.6 Le réseau de coordination de la condition féminine de la CSN 77

2.3 Conclusion 78

CHAPITRE III

La Centrale de l'Enseignement du Québec et la condition féminine 81

3.1 La CEQ et ses structures de fonctionnement 83

3.1.1 Les syndicats 83

3.1.2 Les regroupements sectoriels 84

3.1.3 Les instances décisionnelles au niveau central 86

3.1.4 Les comités 87

3.1.5 Les services 87

3.2 La CEQ et la condition féminine 88

3.2.1 Le Comité CEQ de la condition des femmes 88

3.2.1.1 Le mandat du comité 89

3.2.1.2 Le comité national actuel 89

3.2.1.3 Les ressources du comité 91

3.2.1.4 Les objectifs du comité 92

3.2.1.5 Les activités de l'équipe de la condition des femmes 96

page

3.2.2 Les syndicats, les regroupements sectoriels et leurs comités de la condition des femmes 97

3.2.2.1 Les résultats d'une enquête-maison 98

3.2.2.2 Un exemple: le syndicat des professionnelles et professionnels du réseau scolaire du Québec 103

3.2.3 Au niveau régional: aucun organisme spécifique, mais des activités 104

3.2.4 Le réseau de la condition des femmes de la CEQ 109

3.3 Conclusion 109

CHAPITRE IV

Les principaux syndicats indépendants ayant une majorité de femmes parmi leurs membres 111

4.1 Introduction 113

4.2 Les syndicats d'infirmières 114

4.2.1 La Fédération des Syndicats professionnels d'Infirmières et Infirmiers du Québec et la condition féminine 115

4.2.2.1 L'Equipe Réalité féminine de la Fédération des SPIIQ 115

4.3 Les syndicats d'employés du Gouvernement du Québec 117

4.3.1 Le Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec 118

4.3.1.1 Le SFPQ et la condition des femmes 119

4.3.1.2 Les comités d'égalité en emploi du SFPQ 119

4.3.1.3 Les ressources des comités 120

4.3.1.4 Les activités des comités 120

4.4 Conclusion 122

page

CHAPITRE V
Synthèse et conclusion 123

5.1 Données générales 125

5.2 Le portrait d'un comité de la condition féminine 125

5.3 Les objectifs d'un comité de la condition féminine 126
5.3.1 Objectifs à l'intérieur de l'organisme et du mouvement syndical 127
5.3.2 Objectifs liés aux intérêts professionnels, économiques et sociaux des membres féminines 127
5.3.3 Objectifs larges, à caractère social 128

5.4 Les activités d'un comité de la condition féminine 128
5.4.1 L'enquête 129
5.4.2 La recherche 129
5.4.3 La formation 130
5.4.4 L'information 130
5.4.5 La concertation 131
5.4.6 Les pressions 131

5.5 Le travail intersyndical et avec les groupes de femmes 132

5.6 Conclusion 133

ANNEXES AU CHAPITRE V 137

Tableau I: Principaux organismes syndicaux ayant une proportion importante de femmes parmi leurs membres, Québec, 1982 138

Tableau II: Comités de la condition féminine dans les syndicats, au Québec, en 1982 140

BIBLIOGRAPHIE 143

INTRODUCTION

Il y a vingt ans, quand on parlait des problèmes liés au travail des femmes, de celles qui "sortaient de chez elles pour aller travailler", il s'agissait avant tout des problèmes des autres..., de leurs problèmes de pouvoir. Le travail des femmes, disait-on en effet, entraîne le "désordre": désordre social, moral et familial ("ce n'est pas la place d'une mère, d'une ménagère"), désordre économique ("elles vont faire baisser les salaires et prendre la place des hommes").

Aujourd'hui, même si on entend encore des arguments de ce genre, ils n'occupent plus le devant de la scène. Bien sûr, l'on parle toujours des problèmes liés au travail des femmes, mais d'un autre point de vue: celui des femmes. Il s'agit maintenant des problèmes réels et quotidiens des travailleuses qui sortent de chez elles "en emportant leur maison",(1) pour aller gagner leur vie dans l'une des dix catégories d'emplois qui leur sont "réservées".

Le désordre n'a pas disparu; au contraire, on a enfin mis le doigt sur le vrai désordre: l'oppression des femmes.

Si, en vingt ans, la perspective s'est ainsi déplacée, si on est bien obligé de voir aujourd'hui la réalité sous un angle plus convenable, c'est en grande partie à cause de la détermination et du travail soutenu de regroupements de femmes, à l'intérieur d'organismes qui avaient depuis longtemps pour objectifs de lutter contre l'oppression et d'améliorer les conditions de vie et de travail de l'ensemble des travailleurs: les syndicats.

Quel que soit leur nom, comité sur la condition des femmes, comité de la condition féminine, comité sur les conditions de vie et de travail des femmes, Equipe Réalité féminine, ces groupes de militantes se sont constitués au cours des dix dernières années, mais surtout depuis 1978, dans toutes les régions du Québec, dans la plupart des grands organismes syndicaux.

---

(1) Comme le montre si bien la très belle pièce de théâtre As-tu vu? les maisons s'emportent!, créée par le Théâtre des Cuisines en 1980.

L'ouvrage que voici est une brève étude descriptive de certains de ces comités, dans leur état actuel, et non pas une analyse de leur évolution ou de leur rôle dans le mouvement syndical.

Démarche suivie

Au départ, cette étude a été commandée par le module Promotion de la Femme du Secrétariat d'Etat (Direction régionale du Québec), dans le but d'aider les agentes de programme à situer les comités de condition féminine par rapport aux autres groupes de femmes et par rapport aux organismes syndicaux, et à élaborer une politique d'aide financière à l'égard des comités de la condition féminine. Ceci correspondait à un double souci de la part des agentes:

- rejoindre les femmes en tant que travailleuses,
- venir en aide aux femmes s'occupant de la défense de leurs intérêts à l'intérieur d'organismes mixtes, tels que les syndicats.

Comme il s'agissait d'une étude descriptive et non d'une analyse approfondie, j'ai choisi d'examiner un certain nombre de comités en me fondant sur les critères suivants:

- rendre compte de la situation dans les principales organisations syndicales: (2)
  a) trois centrales syndicales:
     la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ),
     la Confédération des Syndicats nationaux (CSN),
     la Centrale de l'Enseignement du Québec (CEQ),
  b) les grands syndicats indépendants ayant une proportion importante de femmes parmi leurs membres;
- trouver des exemples se rattachant à divers secteurs de l'économie; (production de biens/production de services, secteur public/entreprise privée);
- rendre compte de la situation dans diverses régions du Québec.

---

(2) Je n'ai pas recueilli d'informations sur les syndicats affiliés directement au Congrès du Travail du Canada ou à des syndicats américains. J'ai également laissé de côté la Confédération des Syndicats canadiens, qui compte peu de syndiqués au Québec. Enfin, la matière recueillie sur la Centrale des Syndicats démocratiques (CSD) ne m'a pas permis de construire un chapitre à ce sujet; cette centrale n'a pas de comité de la condition féminine, mais ses dirigeants sont toutefois préoccupés par les problèmes de harcèlement sexuel au travail vécus par les travailleuses.

J'ai ensuite rencontré, en février et mars 1982, des personnes qui étaient en mesure de consacrer quelque temps à une entrevue et de me renseigner sur le fonctionnement des comités, leurs objectifs, leurs activités, bref, tout ce qu'il convenait de rapporter dans une étude comme celle-ci. Dans bien des cas, les personnes que j'ai rencontrées étaient des travailleuses élues à des postes de responsabilité dans leur organisme syndical et faisaient partie du comité de la condition féminine - quand ce n'était pas à plusieurs de ces comités: au niveau central, régional et local. Là où il y avait une employée permanente de l'organisme chargée de la condition féminine, je l'ai rencontrée également. Enfin, j'ai aussi eu la possibilité de parler avec plusieurs militantes de la base, à l'occasion de rencontres larges organisées par certains comités de la condition féminine ou, tout simplement, grâce aux activités de la Journée internationale des femmes, à Montréal.

En outre, la documentation mise à ma disposition par les comités et les organismes syndicaux m'a permis d'apporter des précisions ou d'illustrer certaines parties de l'exposé. (3)

Contenu du rapport de recherche

Au cours de la recherche et de la préparation du rapport, il nous est apparu - aux agentes de programme du Secrétariat d'Etat et à moi-même - que son contenu, même s'il n'abordait qu'en surface le domaine de la condition des femmes dans les milieux de travail, serait sans doute utile à un grand nombre de personnes, et tout particulièrement aux travailleuses, syndiquées et non syndiquées, qui subissent des conditions de travail difficiles, la plupart du temps discriminatoires, et qui manquent d'éléments de comparaison, d'outils ou de documents de référence pour analyser leur situation et entreprendre d'y apporter des améliorations.

C'est ainsi qu'est né le projet de publier le rapport présenté au Secrétariat d'Etat au cours de l'été.

---

(3) A cette documentation pourraient s'ajouter d'autres ouvrages, qui ne sont pas issus du mouvement syndical; voir en particulier Le Mouvement des Femmes au Québec, Etude des groupes montréalais et nationaux, par Violette Brodeur, Suzanne G. Chartrand, Louise Corriveau et Béatrice Valay, Centre de Formation populaire, mars 1982, p 33-34, 41-44, 60-62 et 66-67.

La partie la plus importante de cet ouvrage est consacrée à la description des comités de la condition féminine, précédée de quelques indications concernant les structures et le fonctionnement des organismes syndicaux auxquels sont rattachés les comités.

A la lecture de cette partie, toutefois, beaucoup de questions demeureront sans réponse, en particulier sur les aspects suivants:

- le degré de participation des femmes à l'action syndicale; par exemple, les proportions de femmes qui occupent des postes dans les structures ou des emplois permanents de conseillères;
- la diversité d'organisations et de structures au sein du mouvement syndical au Québec;
- les degrés très divers de syndicalisation des femmes, selon les secteurs d'activité et selon les emplois;
- la législation régissant la syndicalisation au Québec;
- les explications d'ordre historique nécessairement liées aux aspects précédents.

Il est certain que des précisions sur l'un ou l'autre de ces aspects auraient été souhaitables. Mais plutôt que d'alourdir ou d'allonger le texte, j'ai préféré suggérer de recourir à des ouvrages assez accessibles et pouvant fournir des éléments de réponse plus intéressants. (4)

Deux tableaux, annexés à cette partie, rassemblent certaines caractéristiques relativement à:

- la proportion de femmes parmi les membres de chacun des grands organismes syndicaux;
- l'existence et le nombre de comités de la condition féminine, selon les lieux de regroupement prévus dans les structures des organismes syndicaux (niveau local, régional, sectoriel ou central).

Les données de ces tableaux m'ont été fournies par chacun des organismes intéressés et sont censées rendre compte de la situation au printemps 1982.

---

(4) Voir la bibliographie, p 143 et suiv.

Dans une seconde partie, j'ai essayé de rendre compte de la documentation qui m'a été fournie tout au long de la recherche, mais non pas sous la forme d'une bibliographie conventionnelle. Il m'a semblé, en effet, qu'un classement thématique des documents et de certaines de leurs parties (chapitres ou annexes), de même que quelques indications quant à leur contenu, seraient d'une plus grande utilité aux militantes qui cherchent des instruments de travail, des guides, des renseignements précis pour lancer des discussions, des modèles de questionnaires pour effectuer une enquête ou des analyses claires pour examiner un problème.

Un simple coup d'oeil à cette liste de documents témoigne de la vitalité du militantisme des femmes à l'intérieur du mouvement syndical.

* * *

Je tiens à remercier toutes les militantes de la condition féminine qui, au-delà de leur triple journée de travail, ont consacré de leur temps aux entrevues et à la lecture du manuscrit. Ma gratitude s'adresse également aux agentes du Programme de Promotion de la Femme, à Montréal, qui, après m'avoir confié la tâche passionnante d'explorer un domaine encore méconnu, m'ont apporté de précieux commentaires. Je remercie aussi Ginette Martel, pour la dactylographie de l'ensemble de l'ouvrage.

CHAPITRE I

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC ET LA CONDITION FÉMININE

1.1 La FTQ et ses structures de fonctionnement [1]

La Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ) regroupe environ 302 000 membres, dont 100 000, soit le tiers, sont des femmes.

1.1.1 La FTQ et le Congrès du Travail du Canada

La FTQ est la constituante québécoise du Congrès du Travail du Canada (CTC), grande centrale syndicale canadienne regroupant 74 syndicats "internationaux", c'est-à-dire d'origine américaine, et 23 syndicats nationaux ou régionaux, d'origine canadienne. Les membres de ces syndicats, plus de deux millions au total, sont tous membres du CTC;[2] la majorité des membres du CTC se répartissent entre les syndicats d'origine canadienne.

Dans le cas des syndicats d'origine américaine, il existe généralement une constituante, une "filiale" canadienne également; en outre, ces syndicats sont pour la plupart affiliés à la centrale américaine AFL-CIO: "American Federation of Labor - Congress of Industrial Organisations".

1.1.2 Les structures des syndicats

Les structures des syndicats affiliés à la FTQ sont souvent très différentes d'un organisme à l'autre, selon son origine, américaine, canadienne ou québécoise, et selon le secteur d'où proviennent ses membres. Toutefois, la plupart ont en commun certaines caractéristiques.

---

(1) Cette partie a été préparée principalement à l'aide des Statuts de la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ), tels qu'amendés en 1979, 71 p, et du Rapport du Secrétaire général au 17e Congrès de la FTQ, Montréal, novembre 1981, 126 p.

(2) Voir Julie White, Les Femmes et le syndicalisme, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 1980, p 92 à 96.

La section locale constitue le regroupement de base des travailleurs et travailleuses qui ont décidé de s'unir pour négocier collectivement avec leur employeur. Il y a des sections locales qui regroupent les travailleurs et travailleuses selon leur métier ou profession et d'autres qui sont formées de l'ensemble des employés d'une entreprise ou d'un établissement.

Les travailleurs et travailleuses membres d'une section locale font tous partie de l'assemblée générale, qui est souveraine et élit les officiers syndicaux (président(e), secrétaire, trésorier(ère), etc...), les délégués à diverses instances du syndicat et de la (ou des) centrale(s) et, dans certains cas, les responsables et les membres de comités.

Le syndicat ou l'union, selon l'appellation propre à l'organisme, regroupe un grand nombre de sections locales. La plupart de ces syndicats sont d'origine canadienne ou américaine, mais quelques-uns sont entièrement québécois.

Dans le cas des syndicats ou unions d'origine canadienne ou américaine, il existe des bureaux régionaux (par exemple, pour l'est du Canada) ou provinciaux, qui sont en mesure de fournir aux affiliés des services en matière de négociation collective, d'application de la convention, d'éducation, de même qu'un appui financier en cas de grève.

En outre, les sections locales québécoises des syndicats ou des unions d'origine canadienne ou américaine sont la plupart du temps regroupées dans une consituante québécoise, un conseil: "Conseil du Québec du Syndicat X", "Conseil provincial de l'Union Y", "Conseil québécois de l'Association Z". Le Conseil provincial d'un syndicat tient des assemblées générales ou des congrès, où les délégués des sections locales élisent le comité exécutif et les délégués du conseil à diverses instances du syndicat. Les responsables et les membres d'autres comités, tels que le comité de la condition féminine, sont nommés par le comité exécutif ou élus par l'assemblée.

Quant à l'affiliation à la FTQ, elle ne relève pas d'une décision du syndicat ou de l'union, mais bien d'un vote des membres de chaque section locale, cette affiliation étant volontaire.

1.1.3 Les structures proprement dites de la FTQ

Les Statuts de la FTQ présentent la centrale de la façon suivante:

> La Fédération des travailleurs du Québec est une centrale syndicale constituée par le Congrès du Travail du Canada (CTC) et composée de sections locales québécoises de syndicats nationaux et internationaux affiliés au CTC, ainsi que d'organisations régionales ou provinciales qui lui sont directement affiliées. (3)

1.1.3.1 Les secteurs professionnels

Comme il y a quelque 50 syndicats rattachés à la FTQ par leurs sections locales, les structures de la centrale prévoient un niveau additionnel de regroupement, les secteurs professionnels, au nombre de 19, entre lesquels se partagent les syndicats (ou leurs constituantes québécoises) ou les sections locales.

Ces 19 secteurs sont les suivants:

- Mines et métallurgie
- Forêt, bois, pâtes et papier
- Textile
- Confection
- Construction
- Alimentation et consommation courante

---

(3) Statuts de la FTQ, ouvrage cité, p 1. article 1.

- Fonction publique et services publics
- Fonctionnaires fédéraux
- Facteurs et postiers
- Service
- Commerce
- Employés de bureau
- Arts graphiques
- Restauration
- Information, spectacles et radiodiffusion - Communications
- Automobile
- Machinistes
- Industrie manufacturière
- Transport: air, mer, terre

Certains syndicats, qui touchent à plus d'un secteur, doivent partager leurs sections locales entre ces secteurs; par exemple: les sections locales des Travailleurs unis de l'Alimentation et du Commerce se partagent entre le secteur Alimentation et consommation courante et le secteur Commerce.

Les secteurs sont représentés aux instances de la FTQ et en particulier au Conseil général:

> Les directeurs représentant les secteurs professionnels sont élus lors du congrès par l'ensemble des délégués de chacun de ces secteurs qui se réunissent en caucus particuliers à cette fin (...) Les secteurs professionnels délèguent au Conseil général leurs directeurs au pro rata du nombre de membres qu'ils regroupent. (4)

---

(4) Même source, p 22, article 34.

1.1.3.2 Les organismes régionaux

Au niveau régional, un conseil du travail ou un conseil régional (pour plusieurs conseils du travail) regroupe les sections locales et les syndiqués d'un territoire donné, en autant que ceux-ci ont voté leur affiliation à l'organisme régional.

La FTQ compte 17 de ces organismes, dont voici la distribution régionale: Abitibi-Témiscamingue, Baie-Comeau, Bas de la Gaspésie, Bas Saint-Laurent-Rimouski, Estrie, Haut du Lac Saint-Jean, La Tuque, Saint-Jérôme, Sainte-Thérèse, Saguenay - Lac Saint-Jean, Sept-Iles, Mauricie - Bois-Francs - Drummondville.

Chacun de ces conseils a aussi son assemblée générale, formée de délégués des sections locales qui le composent; cette assemblée élit son comité exécutif, de même que ses délégués aux instances de la FTQ. Le comité sur les conditions de vie et de travail des femmes, là où il existe, est nommé par le comité exécutif ou élu par l'assemblée.

1.1.3.3 Les instances décisionnelles de la FTQ

Au niveau central, la FTQ compte trois instances décisionnelles: (5)

- le congrès de la Fédération réunit statutairement tous les deux ans environ 1 500 délégués, représentant les sections locales et les organismes régionaux affiliés à la centrale;
- entre ses congrès, la FTQ est gouvernée par un Conseil général, responsable envers le congrès. Le Conseil général se compose du président, du secrétaire général, des neuf vice-présidents, des directeurs repré-

(5) Même source, p 9, art. 11, p 21, art. 33 et 34 et p 53, art. 67.

sentant les conseils régionaux de travailleurs et les conseils du travail et des directeurs représentant les secteurs professionnels;

- le Bureau de la FTQ se compose du président, du secrétaire général et des neuf vice-présidents, élus par l'ensemble des délégués en congrès. Il se réunit au moins une fois par mois, expédie les affaires courantes entre les séances du Conseil général et est responsable envers ce dernier.

La formation des comités de la FTQ, dont le comité de la condition féminine, fait partie des compétences du Conseil général. C'est le secrétaire général de la Fédération qui fait rapport des activités des comités au Conseil général, de même qu'au Congrès de la FTQ.

1.1.3.4 Les services de la FTQ

La mise en application des décisions des instances de la FTQ se fait entre autres par le travail des divers services de la centrale: information, recherche, services sociaux, santé et sécurité du travail, éducation, soutien aux luttes et, enfin, le service de la condition féminine, mis en place à l'automne 1982.

1.2 La FTQ et la condition féminine

1.2.1 "Les femmes à la FTQ: 1 sur 3."

Au dernier congrès de la FTQ, en novembre 1981, le comité de la condition féminine de la centrale rendait publics les résultats d'une enquête menée auprès des sections locales affiliées à la FTQ et portant sur la participation des femmes à tous les niveaux de la vie syndicale.(6)

Cette enquête a permis d'établir que le nombre de femmes à la FTQ s'élève à 100 000, soit 1 membre sur 3, ce qui, selon les responsables, "est bien davantage que ce que nous pensions". (7)

Cette enquête a également permis de situer les travailleuses membres de la FTQ selon les secteurs d'activités:

PROPORTIONS DES FEMMES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITES

	Secteurs:
1. Aucune femme:	- Construction
2. De 1% à 14,9% de femmes:	- Mines et métallurgie - Forêt, bois, pâtes et papier - Automobile - Machiniste
3. De 15% à 29,9% de femmes:	- Facteurs et postiers - Transport: air, mer, terre - Arts graphiques
4. De 30% à 44,9% de femmes:	- Textile - Alimentation - Fonction publique - Fonctionnaires fédéraux - Commerce - Information, communications, spectacles - Industrie manufacturière

(6) Les Femmes à la FTQ: 1 sur 3. Document d'information no 10, 17e Congrès de la FTQ, novembre 1981, 3 pages.

(7) Même source, p 1.

5.	De 45% à 69,9% de femmes	- Employés de bureau
6.	70% et plus de femmes	- Confection - Service (8)

Un troisième indice, obtenu grâce à la même enquête, a trait à la participation des femmes à titre de membres de comités syndicaux: "le 1 sur 3 devient alors plutôt du 1 sur 10" concluent les responsables de l'enquête.

Ces proportions et ces disproportions, ce n'est pas la première fois que des documents de la FTQ les mettent en évidence. Déjà en 1973, grâce au travail d'une permanente du service de la recherche, Mona-Josée Gagnon, la centrale publiait la première brochure importante sur la question, Travailleuses et syndiquées. Cette brochure, qui sert encore aujourd'hui de document de formation auprès des travailleuses, constitue le premier rapport du comité FTQ sur la situation de la femme. (9)

1.2.2 Les orientations de la FTQ

Au congrès de novembre 1981, les délégués ont également débattu et adopté à l'unanimité une déclaration de politique en matière de condition féminine. Intitulé La Présence des femmes dans les syndicats, ce document contient les grandes orientations de la FTQ, formulées en recommandations à l'intention des organismes affiliés et groupées sous quatre thèmes:

- La mise sur pied de comités de condition féminine
- La présence des femmes à des postes syndicaux de responsabilité
- La formation des militantes et des militants
- Les conditions d'exercice du militantisme.

---

(8) Même source, p 2. Remarque: "secteur" désigne ici les syndicats et regroupements de syndicats. Par exemple, les travailleuses de divers milieux des affaires sociales sont ici regroupées sous "fonction publique" ou "service" selon qu'elles appartiennent au Syndicat canadien de la Fonction publique ou au local 298 de l'Union des Employés de Service.

(9) Présenté au 13e Congrès de la FTQ, Montréal, décembre 1973, 88 pages.

1.2.2.1 La mise sur pied de comités de condition féminine

Tout en réaffirmant l'autonomie de ses affiliés, la FTQ souligne que "trop souvent les travailleuses ne s'identifient pas à leur syndicat, structure masculine où il n'est pas toujours question de congé-maternité ou de lutte aux ghettos d'emploi"(10); d'où la résolution d'engager à la FTQ une permanente chargée de la condition féminine et les recommandations de la centrale concernant:

- la mise sur pied de comités de la condition féminine à trois niveaux:
  - . au niveau québécois (constituante québécoise d'un syndicat);
  - . au niveau local (section locale d'un syndicat)
  - . au niveau régional (conseil du travail ou conseil régional);
- les liens entre ces comités et les structures syndicales: un(e) responsable au comité exécutif, des liens avec les autres comités techniques, même dans les syndicats où les femmes sont très minoritaires;
- les mandats, les droits et les avantages, la représentativité de chaque comité de la condition féminine.

1.2.2.2 La présence des femmes à des postes syndicaux de responsabilité

"Dans l'ensemble des syndicats affiliés à la FTQ, incluant la FTQ elle-même, il y a environ 6% de postes de permanents (...) occupés par des femmes." Par ailleurs, les postes de soutien sont généralement attribués aux femmes. "La lutte aux ghettos d'emploi commence à l'intérieur de nos structures."(11)

Ces constatations amènent "la FTQ et ses affiliés" à s'engager à mettre sur pied des "programmes d'action positive qui (...) doivent faire l'objet de négociations avec les syndicats représentant les employés des syndicats."(12)

---

(10) La présence des femmes dans les syndicats, 17e Congrès de la FTQ, Montréal, du 16 au 20 novembre 1981, p 4.

(11) Même source, p 8.

(12) Même source, p 10.

Une résolution précise ensuite les éléments de ce genre de programme, allant de l'incitation à postuler certains types d'emplois à l'élimination de critères d'embauche de nature discriminatoire par rapport au sexe des candidat(e)s.

1.2.2.3 La formation des militantes et des militants

En misant sur les effets de la formation syndicales, la FTQ cherche à corriger la sous-représentation des femmes au niveau des fonctions électives de la structure syndicale: "veiller à ce que les militantes aient un accès égal et même préférentiel aux sessions de formation syndicale, de façon qu'elles puissent éventuellement plus facilement se qualifier pour tous les types de fonctions syndicales."(13)

Les recommandations à cet égard concernent:

- les moyens de favoriser la participation de femmes aux sessions de formation: libérations (remboursement du salaire), susciter les candidatures féminines;
- le contenu des cours: intégrer les préoccupations spécifiques des travailleuses dans l'ensemble des cours; cours spécifiques sur la condition féminine; cours permettant aux permanents de mieux répondre aux problèmes et besoins spécifiques des travailleuses;
- les attitudes des permanent(e)s et des militant(e)s: "le développement d'attitudes ouvertes face aux problèmes des travailleuses ainsi que d'une capacité d'intervention dans des situations où des femmes souffrent des effets du caractère minoritaire de leur présence (harcèlement de la part des militants masculins, remarques déplacées, etc...)." (14)

1.2.2.4 Les conditions d'exercice du militantisme

Le fait que les responsabilités parentales et familiales sont généralement assumées par les femmes constitue un des principaux obstacles au militantisme des travailleuses.

---

(13) Même source, p 10

(14) Même source, p 11-12

Les recommandations sur ce point touchent:

- les moyens à prendre pour permettre aux travailleuses de participer aux activités syndicales: horaire des assemblées, politique de gardiennage (remboursement des frais de garde d'enfants);
- le partage des rôles et des responsabilités entre homme et femme et la nécessité d'en discuter dans les syndicats;
- l'élimination des entraves à la participation des femmes dans les syndicats où elles sont très minoritaires: problèmes reliés au fonctionnement, au climat des assemblées.

1.2.3 Le comité de la condition féminine de la FTQ

1.2.3.1 Le comité actuel

Formation du comité: le comité de la condition féminine de la FTQ est actuellement formé de 15 représentantes d'organismes affiliés à la FTQ (syndicats et conseils du travail), de la permanente FTQ à la condition féminine et du Secrétaire général de la centrale.

Le Conseil général, instance décisionnelle entre les Congrès est responsable de la nomination des membres du comité, ce qu'il fait généralement lors de sa séance qui suit le congrès de la centrale. La liste des candidates lui est présentée par le Bureau, qui lui-même a reçu à cet effet des propositions des comités exécutifs de divers organismes affiliés (syndicats, conseils du travail, conseils régionaux).

Le mandat du comité, d'une durée d'environ deux ans, s'étend d'un congrès à l'autre. Le comité actuel a été mandaté en avril 1982; la majorité de ses membres faisaient également partie du comité précédent, formé en mars 1980.

Composition du comité actuel:

- provenance régionale: Montréal (surtout), Sainte-Thérèse, Québec, Estrie;
- secteurs représentés: (15)
  - confection
  - employés de bureau
  - industrie manufacturière (énergie et chimie)
  - communications (téléphone)
  - fonctionnaires fédéraux
  - fonction publique (affaires sociales et éducation)
  - alimentation
  - textile
  - transport (aérien)
  - automobile
  - mines et métallurgie

Les deux tiers des membres du comité proviennent de milieux de travail appartenant à l'entreprise privée.

En outre quatre membres du comité sont soit permanentes de leur syndicat, soit libérées à plein temps à titre de membres du comité exécutif de leur syndicat.

La présidente du comité est actuellement Lina Belval, du Syndicat des Métallos.

Le Secrétaire général de la FTQ, Fernand Daoust, est membre d'office du comité; responsable politique du comité, il participe aux réunions et assure la liaison avec les instances décisionnelles de la centrale, le conseil général et le Bureau. Les comptes rendus des travaux du comité, qui sont ainsi transmis aux membres du Conseil général à chacune de ses séances (trois ou quatre fois par année), permettent aux représentants de chaque organisme affilié de prendre connaissance des activités et des orientations du comité de la condition féminine et de s'y intéresser davantage s'ils le désirent.

La permanente chargée de la condition féminine à la FTQ participe également aux séances du comité. Il s'agit de Carole Gingras-Larivière, auparavant présidente du comité.

---

(15) Il s'agit, pour éviter toute confusion, des mêmes secteurs qu'aux pages 17 et 18.

Fréquence des rencontres: au moins une journée par mois, sans compter les réunions spéciales.

Division du travail entre les membres du comité: le comité est représenté à l'intérieur de chacun des autres comités de travail de la FTQ. C'est ainsi que des membres du comité de la condition féminine se partagent les comités de travail suivants:

- information
- éducation
- santé et sécurité au travail
- réparation des lésions professionnelles
- chômage et emploi
- travailleurs immigrés

En outre, selon les diverses tâches à accomplir, les membres se partagent le travail et forment des sous-comités en fonction des besoins.

1.2.3.2 Les ressources du comité

Ressources humaines

Depuis septembre 1982, le comité peut compter sur les services d'une permanente à la condition féminine. Ce poste a été créé à la suite d'une résolution du Congrès de la FTQ de novembre 1981. La première tâche de la permanente est de coordonner les activités de la FTQ dans le domaine de la condition féminine; elle doit également suivre l'évolution de la législation touchant la condition des femmes au travail et préparer des projets de représentation à ce sujet, promouvoir la création de comités de condition féminine dans les organismes affiliés, participer à la formation et à l'information dans son domaine et suivre l'évolution des mouvements, courants de pensée et actions ayant trait à la promotion de la condition féminine.

Ressources financières

A la FTQ, les comités n'ont pas de budget spécifique; on affecte des fonds aux activités de chacun selon ses besoins et les priorités de la centrale.

En 1979, par exemple, la FTQ a consacré des sommes importantes (provenant des cotisations des membres et d'une subvention gouvernementale) à la tenue d'un colloque de trois jours sur la situation des femmes au travail. Ce colloque, auquel ont participé plus de 600 personnes, hommes et femmes, membres de la FTQ et observateurs, était intitulé "Une double exploitation, une seule lutte".

En outre, chaque année, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, les syndicats achètent, pour les revendre ou les donner à leurs membres, de grandes quantités de macarons et d'affiches produits par la FTQ pour souligner l'événement; les revenus provenant de ces ventes s'ajoutent aux ressources du comité de la condition féminine. C'est ainsi qu'il lui a été possible, en 1981, de faire paraître "des encarts publicitaires pour saluer les travailleuses du Québec, la fin de semaine du 8 mars, dans le Journal de Montréal, La Presse, Le Devoir et le Dimanche-Matin." (16)

Enfin, les militantes du comité qui doivent s'absenter de leur travail pour participer aux séances du comité, ont accès à la "banque de journées de libération" dont dispose leur syndicat de par sa convention collective; c'est-à-dire qu'elles obtiennent un congé sans solde de leur employeur et reçoivent de leur organisme syndical le remboursement de leur salaire et d'autres frais (déplacement, séjour), si nécessaire. (Les réserves de ces "banques" ne sont pas illimitées: ordinairement, s'il a été décidé que la responsable de la condition féminine d'un syndicat pourrait y puiser une journée par mois, il ne lui sera pas toujours possible d'obtenir davantage; le reste de ses tâches, elle devra souvent les accomplir à titre de militante, à ses frais.)

---

(16) Rapport du Secrétaire général, 17e Congrès, ouvrage cité, p 15.

Aide technique

Les divers services de la FTQ sont mis à contribution, selon leurs compétences, leurs priorités et leurs disponibilités. Le service de l'information, par exemple, en plus de présenter régulièrement dans Le Monde ouvrier des nouvelles ayant trait à la condition des femmes et aux luttes des travailleuses (par exemple, chez Zeller's ou à Bell Canada), s'est donné pour objectif d'aider le comité de la condition féminine à se doter d'une politique d'information.(17)

Au service de recherche et de documentation, une permanente en particulier a, pendant plusieurs années, répondu aux demandes en ce qui a trait à la condition féminine.

Le service d'éducation, pour sa part, a mis au point des cours destinés à former des formatrices qui, à leur tour, se chargeront de l'éducation dans leur syndicat, sur les sujets suivants: le congé de maternité, les conditions de travail des femmes et la réforme du Code civil. Ces deux derniers cours, de même que la documentation qui les accompagne, ont été préparés en collaboration avec une responsable de la condition féminine du Conseil du Travail de Montréal.

1.2.3.3 Le rôle et les objectifs du comité

Le rôle du comité, depuis 1980, est le suivant:
- coordonner des actions dans le domaine de la condition féminine;
- inciter les organismes affiliés à prendre les moyens pour améliorer la situation des travailleuses.

En outre, le comité entend jouer un rôle de premier plan en ce qui a trait à l'information des organismes affiliés en matière de condition féminine.

---

(17) Même source, p 24-25

Son travail vise quatre objectifs:
- poursuivre et renforcer la sensibilisation auprès des membres de la FTQ;
- tenter de rejoindre les femmes qui sont plus ou moins sensibilisées à la condition féminine;
- continuer à véhiculer les orientations de la FTQ;
- dégager d'autres orientations tout en respectant le rythme de chacun(e).

1.2.3.4. Les dossiers prioritaires

En 1980, le comité de la condition féminine a adopté un plan d'action pour 1981-82 composé de six dossiers prioritaires:
- l'accréditation multipatronale;
- la santé et la sécurité du travail;
- l'organisation du 8 mars, Journée internationale des Femmes;
- la formation syndicale;
- la création de comités de condition féminine;
- le militantisme syndical des femmes;

Le plan d'action pour 1982-83 en ajoute plusieurs autres:
- les emplois et leurs caractéristiques en ce qui a trait aux femmes (ghettos d'emploi; emplois non traditionnels; temps partiel);
- les conventions collectives et la négociation de clauses spécifiques aux travailleuses;
- l'étude des projets de loi concernant les femmes;
- l'action positive, une définition.

L'accréditation multipatronale

Le Rapport du Secrétaire général au 17e Congrès de la FTQ précise que "les membres du comité estimaient qu'il était essentiel de relancer sous un jour nouveau cette revendication de la FTQ en l'associant plus étroitement aux femmes", c'est-à-dire aux travailleuses non syndiquées, de manière à "faire ressortir à la fois les conditions de vie et de travail des femmes non syndiquées ainsi que leur faible taux de syndicalisation".(18)

(18) Rapport du Secrétaire général, 17e Congrès, p 14.

Un document a effectivement été produit par la FTQ et discuté en congrès, mais il n'aborde pas spécifiquement la question des travailleuses non syndiquées, quoique plusieurs des exemples cités concerne plus particulièrement les femmes.(19)

La santé et la sécurité du travail

Le comité de la condition féminine a eu une rencontre avec le responsable du service de la santé et de la sécurité du travail autour de la nouvelle loi québécoise sur la santé et la sécurité au travail (loi 17), en particulier en ce qui a trait aux femmes.

> Sur le problème de l'accès au syndicalisme et celui de la santé et sécurité des femmes au travail, le Comité a profité de toutes les occasions qui lui ont été fournies pour faire ressortir ses préoccupations à ce sujet:
> - conflits ouvriers
> - déclarations publiques
> - émissions de télévision et de radio
> - participation à des assemblées ou rencontres
> - présentation de mémoires
> - conférence du CTC sur l'égalité des chances dans l'emploi (20)

Dans le plan d'action pour 1982-83, trois aspects de la santé et de la sécurité du travail ont été retenus: le retrait préventif des femmes enceintes, le harcèlement sexuel au travail et l'usage des écrans cathodiques.

L'organisation de la Journée du 8 mars 1981

Comme chaque année, les syndicats affiliés à la FTQ ont privilégié des activités se déroulant localement, dans les milieux de travail. La centrale a proposé divers thèmes: la formation syndicale, l'accréditation multipatronale, la santé-sécurité, les comités de la condition féminine.

---

(19) L'accès à la syndicalisation, 17e Congrès, Montréal, du 16 au 20 novembre 1981, Fédération des Travailleurs du Québec, 48 pages.

(20) Rapport du Secrétaire général, 17e Congrès, p 15.

Le Comité estimait que cette journée du 8 mars 1981, compte tenu de la conjoncture syndicale québécoise, ne devait pas se faire de façon unitaire. La diversité de la FTQ, sa présence dans toutes les régions du Québec et dans tous les secteurs d'activité, le goût qu'ont les syndiqués de la FTQ de se retrouver entre eux, justifient le Comité dans sa recommandation de refuser toute invitation en vue d'une fête unitaire à l'occasion du 8 mars.

...le Comité a tracé un bilan très positif des activités du 8 mars 1981 organisées par la FTQ cette année.

La vente de plus de 25 000 macarons a dépassé les objectifs prévus, de même que la distribution de plus de 6 000 affiches, qui ont été toutes deux, de l'avis général, très bien perçues.

Dans la semaine précédant le 8 mars, la FTQ a tenu quatre conférences de presse: la première pour le lancement de la semaine du 8 mars et les trois autres concernant des luttes de femmes pour la reconnaissance de leurs droits (Canadien National - Burlington - Zellers'). Quelques conseils de travail, notamment ceux de Québec, de Sainte-Thérèse et de l'Estrie, avaient également convoqué des conférences de presse.

Dans tous les syndicats et/ou conseils représentés par les membres du Comité, la semaine du 8 mars a été soulignée de diverses façons, telles que soirées d'information, visites des unités de travail, discussion lors de pauses-café ou périodes de repas, kiosques d'information, visionnements de films, soupers, danses, distribution de fleurs, gâteaux, etc. (21)

La formation syndicale

Les cours de formation de formatrices offerts par le service d'éducation et consacrés aux conditions de travail des femmes et au congé de maternité ont d'abord été donnés aux membres du comité elles-mêmes. Par la suite, d'autres membres de la FTQ s'y sont inscrit(e)s.

Les projets, pour 1982-83, concernent l'élaboration de nouveaux cours: retrait préventif, histoire du syndicalisme avec une partie sur l'histoire des femmes à la FTQ, comment vivre une grève.

---

(21) Rapport du Secrétaire général, 17e Congrès, p 15.

La création de comités de la condition féminine et le militantisme des femmes

Outre la préparation et la diffusion de la déclaration de politique de la FTQ, La Présence des femmes dans les syndicats, des membres du comité ont participé à certaines assemblées, dans des sections locales, des syndicats ou des conseils du travail, pour donner de l'information et stimuler la participation des travailleuses.

A cela s'ajoute la publication et la diffusion d'un Guide pratique pour la mise sur pied de comités de la condition féminine (dont il est question plus loin, p 31).

1.2.3.5 Les moyens d'action

En résumé, les moyens d'action envisagés par la FTQ et son comité de la condition féminine vont de l'information aux pressions devant conduire à des changements concrets:

- information sur des questions proprement syndicales, puis sur les conditions de vie et de travail des femmes;
- mobilisation des travailleuses pour les inciter à suivre des cours de formation et à se présenter à des postes de responsabilité;
- éducation, tant en ce qui a trait à la participation à une assemblée et aux procédures qu'à propos de la condition féminine en général;
- changements, à plus long terme, par la vie syndicale et par la convention collective.

Exemple: une rencontre d'information:

Le 26 janvier 1982, le comité de la condition féminine de la FTQ tenait une rencontre d'information, dans le but de susciter la formation de comités dans les sections locales et dans les syndicats affiliés à la centrale.

Une trentaine de personnes, provenant d'une dizaine de syndicats distincts, ont répondu à l'appel.

La rencontre portait surtout sur le Guide pratique pour la mise sur pied de comités de la condition féminine, produit par la FTQ en 1981.

Voici, en résumé, l'intervention de Marie Pinsonneault, vice-présidente de la FTQ et membre, à cette époque, du comité:

> Pour faire passer certaines choses, il faut:
> - que les femmes s'impliquent davantage dans la structure syndicale (comité exécutif de la section locale, comités de griefs, de santé-sécurité, etc.);
> - qu'elles agissent sur les mentalités de leurs confrères travailleurs, ce qui représente beaucoup de travail à faire (exemple: sur le harcèlement sexuel);
> - qu'un comité de la condition féminine soit formé au niveau de la section locale, de manière à ce que les femmes s'ouvrent et disent leurs besoins à leur section locale;
> - que ce comité pousse ensuite les femmes à accepter des postes de délégué, d'officier, etc...

Autre exemple: la représentation

Un des moyens d'action que prévilégient quelques membres du comité est la représentation auprès de divers organismes; siéger au Conseil du Statut de la Femme, par exemple, ou à un de ses comités constitue pour elles une priorité, car cela permet de faire valoir les intérêts des travailleuses.

Pour 1982-83

Le comité actuel a dressé une liste partielle de moyens pour mettre en oeuvre ses priorités:(22)

- organiser des soirées ou des journées d'information, ou encore des colloques sur des sujets d'importance; exemple: le retrait préventif;
- publier des circulaires, élaborer une affiche, un guide pour vulgariser un sujet; exemple: le retrait préventif, le harcèlement sexuel;
- effectuer des sondages pour mieux se situer sur un sujet; exemple: les comités de condition féminine;
- utiliser les journaux syndicaux pour informer;

---

(22) D'après Le Monde ouvrier, Bulletin d'information de la FTQ, octobre 1982, p 13.

- faire des liens avec les autres comités FTQ;
- dresser une bibliographie de documents, de films concernant la condition féminine;
- se déplacer pour aller rencontrer les femmes;
- aller chercher des subventions.

1.2.3.6 Les instruments de travail

Depuis 1973, chaque congrès de la FTQ a adopté des documents sur la condition féminine, qu'il s'agisse du rapport du comité de la condition féminine ou de déclarations de politique de la FTQ sur la situation des travailleuses. Ces documents de congrès et de colloques, de même que les petites brochures sur le congé de maternité et le Bulletin d'information du comité de la condition féminine sont tous rapportés en détail dans la bibliographie. Un exemple a cependant été conservé dans cette partie-ci, celui du Guide pratique à l'intention des militantes de la condition féminine.

Guide pour la mise sur pied de comités de la condition féminine

A la suite d'expérience dans divers syndicats et organismes régionaux, des militantes et des responsables de la condition féminine ont produit, pour le congrès 1981, un Guide pratique pour la mise sur pied d'un comité de la condition féminine au niveau d'un syndicat ou d'une section locale:

> Ce document répond à une préoccupation du comité, qui souhaiterait voir se développer chez les affiliés de la FTQ, un véritable réseau de militantes et militants en condition féminine, implantés dans les milieux de travail. Le comité remercie le comité de condition féminine du Conseil du Québec du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), qui nous a permis d'utiliser sa propre brochure.
>
> La démarche suggérée peut être adaptée au fonctionnement des unités de base ou sections locales des différents affiliés de la FTQ, de même qu'aux réalités vécues par les différentes catégories de travailleuses.

> Ce document est bâti davantage pour une section locale qui comprend plusieurs membres et qui peut former un comité spécifique sur la condition féminine. Cependant, les propositions mises de l'avant ici peuvent aussi bien être utilisées par un membre de l'Exécutif responsable de la condition féminine. Nous pensons plus particulièrement aux petites et moyennes sections locales et aux sections locales où aucune femme occupe un poste d'officier même si la section locale représente un certain nombre de femmes.(23)

Ce Guide pratique fournit des directives précises sur quatre aspects majeurs du travail syndical en matière de condition féminine ou du travail de militantes de la condition féminine en milieu syndical:

1 - la formation du comité
2 - l'enquête sur le milieu
3 - les actions à entreprendre
4 - la responsabilité syndicale du comité

Cette petite brochure constitue un bel exemple de collaboration entre militantes syndicales, de syndicats et même de centrales différentes: un premier "guide" a été réalisé par des militantes du Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP), affilié à la FTQ; il a ensuite circulé dans le milieu syndical, a été repris et adapté par des militantes du Conseil central de Montréal affilié à la CSN, pour revenir enfin au service de la recherche de la FTQ où la permanente a encore ajouté au document des éléments nouveaux. Entre temps, il avait inspiré un travail d'enquête à l'intérieur du Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec (SFPQ).

1.2.4 Les Conseils du travail et leurs comités de la condition féminine

Une des recommandations de la FTQ à l'endroit de ses organismes affiliés concerne la mise sur pied, dans chaque région, d'un comité de la condition féminine rattaché au conseil du travail ou au conseil régional.(24)

---

(23) Guide pratique, comité de la condition féminine, FTQ, p 1.

(24) La Présence des femmes dans les syndicats, document cité, parag. 1.9.

De tels comités existent dans 4 des 17 régions où les syndicats de la FTQ ont un organisme régional; dans d'autres régions, il y a des responsables de la condition féminine.

Le mandat de ces comités recouvre généralement trois aspects:
- l'organisation de sessions de formation sur la condition féminine;
- l'encadrement des activités des syndicats et sections locales affiliés en ce qui a trait à la condition féminine;
- l'organisation de la fête du 8 mars au niveau régional.

Les ressources

En général, c'est le militantisme des membres qui fournit aux comités leurs principales ressources, car les conseils du travail ont des budgets très restreints (de l'ordre de 0.10$ par mois, par membre). Pour certaines activités précises, autour du 8 mars ou en rapport avec la fonction éducative du comité, les syndicats et les sections locales vont parfois fournir des sommes additionnelles. Enfin, les services d'éducation, d'information et de secrétariat des divers conseils et de la FTQ sont mis à contribution suivant les demandes des comités.

Un exemple: à Montréal

Le comité de la condition féminine du Conseil du Travail de Montréal (CTM) a d'abord été mis sur pied pour organiser des activités autour du 8 mars 1979.

Depuis 1980, étant donné les ressources très limitées du CTM et l'importance de sa fonction éducative, le comité s'est surtout consacré à l'organisation de sessions de formation et de cours destinés aux travailleuses. De ce fait, il a pu compter soit sur les services, à temps partiel, d'une responsable de la condition féminine, soit sur l'aide périodique de la conseillère syndicale attachée au service d'éducation du CTM.

Au cours de l'année 1981-82, le programme d'éducation du CTM comprenait trois cours touchant plus particulièrement les femmes et donnés chacun deux fois (à l'automne, puis à l'hiver ou au printemps).
- les syndicats et le congé de maternité (12 h);
- la réforme du code civil ou l'égalité de l'homme et de la femme (15 h);
- conditions de travail des femmes: une réponse syndicale (18 h).

Ces cours, et en particulier les deux derniers, ont en réalité une triple fonction: donnés par des militantes à d'autres militantes, ils permettent, en effet,

a) de regrouper des travailleuses (25 par session) venant de plusieurs syndicats, sections locales et milieux de travail distincts et qui, tout en étant représentatives de ces milieux, peuvent partager leurs connaissances et leurs points de vue;
b) de dispenser une formation en rapport avec les besoins des travailleuses et en fonction des problèmes concrets qui se posent dans leurs milieux de travail;
c) de préparer la formation éventuelle d'un réseau de militantes de la condition féminine.

Le cours intitulé "Condition de travail des femmes, une réponse syndicale" traite tout autant des préjugés et stéréotypes entourant la situation des femmes au travail, de la discrimination et des recours possibles, du harcèlement sexuel, que de l'action syndicale des femmes et de leur participation à la vie syndicale.

Un des projets du comité de la condition féminine du CTM est de mettre sur pied un cours sur l'action positive.

Si les cours fournissent aux militantes des éléments pour travailler, dans leurs syndicats et leurs sections locales, à la mise sur pied de comités et à la défense des intérêts des autres travailleuses, le comité du CTM déplore le fait qu'il ne dispose pas, à l'heure actuelle, des ressources nécessaires pour assurer l'encadrement des militantes de la base. A cet égard, la conseillère syndicale attachée au service de la condition féminine de la FTQ pourrait éventuellement lui fournir de l'aide.

Enfin, les ressources financières affectées à l'organisation des sessions de formation et à la présence des syndiqué(e)s proviennent de plusieurs sources: sections locales du syndicat (frais d'inscription), CTM (impression et organisation), FTQ (impression, location de salles), l'un ou l'autre de ces organismes syndicaux (formateurs et formatrices).

Les cours du CTM sur les conditions de vie ou sur les conditions de travail des femmes ont servi de base aux cours de formation de formatrices de la FTQ sur les conditions de travail des femmes.

1.2.5 Les syndicats FTQ et leurs comités de la condition féminine

Dans les syndicats formant la FTQ, il peut y avoir des comités de la condition féminine à plusieurs niveaux: le syndicat lui-même (qui peut être canadien ou "international", c'est-à-dire américain), le regroupement des sections québécoises du syndicat, la section locale et parfois même l'unité de travail.

En outre, comme la FTQ compte une cinquantaine de syndicats très différents les uns des autres, tant par la taille que par les structures, on doit aussi tenir compte, en ce qui a trait à la distribution de ces comités, des secteurs professionnels auxquels se rattachent les syndicats. La FTQ, rappelons-le, compte 19 secteurs professionnels.

De ces 19 secteurs, 11 sont en quelque sorte représentés au comité de la condition féminine de la FTQ, par l'intermédiaire des représentantes de syndicats qui en font partie:

- il y a les représentantes d'organismes qui ont institué un comité; les constituantes québécoises de quatre syndicats comptent chacune un comité de la condition féminine ou un comité sur les conditions de vie et de travail des femmes:
  - Le Conseil du Québec du Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP: environ 17 000 travailleuses (35% des membres québécois du syndicat). Secteurs: 1) fonction publique et services publics, 2) communications;
  - le Conseil provincial de l'Union des Employés de Commerce: 10 000 travailleuses (45% des membres québécois du syndicat). Secteurs: 1) alimentation et consommation courante, 2) commerce;
  - le Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique (TUA): environ 700 travailleuses (10% des membres québécois du syndicat). Secteur: automobile.

. les Travailleurs amalgamés du Vêtement et du Textile (TAVT): environ 4 000 travailleuses (80% des membres québécois du syndicat). Secteur: confection.

- il y a les représentantes d'organismes où un comité est en voie de formation; tel est le cas dans les constituantes québécoises de trois autres syndicats:
  . le Syndicat des Travailleurs en Communication du Canada (STCC): 3 000 travailleuses (35% des membres québécois du syndicat). Secteur: communications. Il y a des comités sur les conditions de vie et de travail des femmes au niveau de certaines sections locales (téléphonistes de Bell Canada, en particulier).
  . l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC): 20 000 travailleuses, (44% des membres québécois du syndicat). Secteur: fonctionnaires fédéraux.
  . l'Union internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames (UIOVD): 9 000 travailleuses (90% des membres québécois du syndicat). Secteur: confection.

- il y a les représentantes d'organismes qui n'ont qu'une responsable de la condition féminine; tel est le cas dans les constituantes québécoises de cinq syndicats:
  . le Syndicat des Métallos. Secteur: mines et métallurgie.
  . l'Association du Personnel navigant des Lignes aériennes canadiennes (APENAC). Secteur: transport.
  . le Syndicat des Employés professionnels et de Bureau. Secteur: employés de bureau.
  . le Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie. Secteur: industrie manufacturière.
  . les Ouvriers unis de l'Electricité. Secteur: industrie manufacturière.

La section locale 298 (constituante québécoise) de l'Union des Employés de Service, bien qu'elle compte une forte majorité de femmes (plus de 70%) parmi ses membres,

n'est pas représentée au comité. Dans diverses unités de travail (établissements de santé et d'éducation), cependant, bon nombre de militantes s'occupent activement de condition féminine, souvent en collaboration avec des militantes d'autres syndicats.

1.2.5.1 Exemple: le comité de la condition féminine du Syndicat canadien de la Fonction publique

Au congrès de mai 1979 du SCFP (constituante québécoise), un comité de la condition féminine a été mis sur pied. Les membres, aujourd'hui au nombre de quatre, sont nommées par le Bureau de Direction du Conseil du Québec du SCFP: en pratique, celui-ci entérine les candidatures des militantes intéressées.

En 1979, ce comité a reçu pour mandat d'examiner le dossier de l'action positive et a entrepris, à cet effet, une tournée des régions du Québec (le SCFP a des syndiquées dans toutes les régions, dans les services publics), pour rencontrer les travailleuses et prendre connaissance de leurs attentes et de leurs demandes.

Au congrès suivant, en mai 1981, le comité a présenté un document de réflexion sur l'action positive, qui a donné lieu à une journée et demie de débats, sur les quatre jours du congrès: que plus du tiers du temps du congrès ait été consacré à des questions touchant les femmes constitue à la fois, pour le comité, un net progrès et une preuve de l'intérêt des délégués pour ces questions (non seulement l'action positive, mais également les garderies, le harcèlement sexuel, etc.).

A ce congrès de mai 1981, les délégués ont donné au comité un mandat plus large que le précédent: celui de travailler conjointement avec les comités des autres centrales et syndicats, de même qu'avec les groupes impliqués dans le dossier des garderies.

C'est ainsi que les militantes du SCFP ont entrepris de travailler aux préparatifs du 8 mars 1982, avec celles des autres centrales, grands syndicats et groupes de

femmes, de septembre à décembre 1981, c'est-à-dire jusqu'au moment où la FTQ en congrès a refusé de joindre à l'intersyndicale. Cependant, dans bien des régions, autres que Montréal, comme dans plusieurs milieux de travail (institutions d'enseignement, hôpitaux, Radio-Canada, etc.), le travail intersyndical, pour l'organisation du 8 mars, s'est poursuivi.

Le 8 mars, en effet, constitue pour les militantes du SCFP, celles des sections locales comme celles du comité, un moment déclencheur, une occasion idéale pour mobiliser les travailleuses pour le reste de l'année.

Quant à l'action positive, le comité proposait, en 1981, que le Conseil du Québec du syndicat applique lui-même une politique d'action positive dans l'embauche de son personnel: "On constate qu'il y a 17 employés de secrétariat dont 17 femmes et 48 permanents, dont 2 femmes."(25) Au bout d'un an, il y avait en effet 5 femmes sur 50 permanents. Au printemps 1982, deux d'entre elles s'occupaient activement de condition féminine, en plus de leur travail régulier de conseillère syndicale.

Parmi les projets du comité, il y a la publication d'une brochure sur l'action positive et d'une autre sur le harcèlement sexuel.

Au niveau des sections locales, les comités de la condition féminine (formés dans un tiers des sections) ont pour mandat d'organiser des cours de sensibilisation aux conditions de vie et de travail des femmes: leur objectif est de faire en sorte que ce cours soit donné au moins une fois dans chacune des 8 régions où le SCFP a une permanence. Les animatrices de ces cours, militantes du SCFP, auront d'abord suivi le cours, organisé par la FTQ, de formation de formatrices sur cette question. Toujours au niveau local, une des grandes préoccupations des militantes concerne le harcèlement sexuel au travail; c'est également le problème qui mobilise le plus de travailleuses.

---

(25) Document de réflexion sur la condition féminine, présenté au 12e Congrès du Conseil du Québec du SCFP, Montréal, mai 1981, p 15.

La section locale 2000 du SCFP: les employé(e)s de bureau d'Hydro-Québec

Le SCFP compte plusieurs sections locales. L'une d'elles, la section 2000, regroupe les 4 000 employé(e)s de bureau d'Hydro-Québec, distribués dans tout le Québec et dont plus de la moitié (51%) sont des femmes.

Les 14 et 15 octobre dernier, un colloque sur "La situation des femmes à Hydro-Québec" réunissait à Québec une quarantaine de travailleuses provenant des 11 unités régionales du syndicat (section 2000), de même que son comité exécutif.

Les thèmes de ce colloque, préparé en partie par le comité de la condition féminine du SCFP, aidé d'une conseillère syndicale, étaient les suivants:

BLOC I

Situation des femmes à Hydro-Québec

- Embauche
- Ghettos d'emplois
- Promotions
- Temporariat et temps partiel
- Accès à des postes non traditionnels
- Harcèlement sexuel
- Situation de la travailleuse enceinte

BLOC II

Présence des femmes dans l'action syndicale

- Portrait de la représentativité
- Causes de non participation
- Solutions (26)

Les délégués avaient reçu à l'avance un guide d'enquête sur le milieu, pour être en mesure d'apporter au colloque des éléments de discussion, des témoignages et des exemples concrets recueillis dans leurs milieux de travail respectifs.

---

(26) Document de travail, Colloque sur la situation des femmes à Hydro-Québec, Québec, 14-15 octobre 1982, Syndicat des employé(e)s de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000, SCFP - FTQ.

Un document de travail faisant le point sur chaque thème ainsi qu'un guide de discussion venaient compléter le dossier au moment du colloque.

Tout en énumérant les problèmes concrets vécus par les travailleuses, le document de travail interroge les participantes et leur présente des éléments de solution:

> Que faire...?
> - ON PEUT au niveau de la convention collective...
> - ON PEUT travailler à changer les mentalités, sensibiliser, éduquer...
> - ON PEUT créer un réseau de solidarité sur lequel les femmes peuvent compter...
> - ON PEUT imaginer des structures d'appui servant aux femmes (...), structures d'appui bien publicisées, connues de toutes, dans lesquelles les comités de condition féminine joueraient un rôle important... (27)

Les résolutions adoptées au cours de ce colloque mettent en évidence deux niveaux d'intervention: (28)

- le comité exécutif du syndicat, qui doit voir de près au dossier de la condition féminine: mise sur pied d'un comité provincial de la condition féminine, lutte contre la discrimination à l'embauche, campagne de sensibilisation sur les ghettos d'emploi ainsi que sur les dangers du travail temporaire ou à temps partiel, mise sur pied de structures d'appui au bénéfice des travailleuses exerçant des métiers non traditionnels;
- le comité provincial de la condition féminine (à former) de la section 2000 qui, outre le dossier du harcèlement sexuel, aurait pour mandat:
  1 - d'établir des comités de condition féminine dans toutes les régions;
  2 - de soutenir et de coordonner le travail de ces différents comités régionaux;

---

(27) Même source, p 9.

(28) Procès-verbal, même colloque, p 22.

3 - d'assurer une communication avec les autres comités existants (santé-sécurité, évaluation, information, etc.);
4 - d'assurer un suivi des recommandations qui ont été adoptées par le colloque.

1.2.5.2 Exemple: le comité sur les conditions de vie et de travail des femmes de l'Union des Employés de Commerce

Pendant plus de deux ans, des militantes du Conseil provincial de l'Union des Employés de Commerce, dont une permanente, ont travaillé à la mise sur pied de comités dans les 8 sections locales de ce syndicat.

Au printemps 1982, cinq de ces comités avaient été formés et regroupaient chacun de 3 à 12 travailleuses. A l'échelle du Québec, il y avait alors un comité de 11 travailleuses provenant de ces divers comités locaux. Ce comité sur les conditions de vie et de travail des femmes, faisait porter ses efforts sur trois objectifs:

- la formation, grâce aux cours préparés à la FTQ et au CTM, sur les conditions de vie et de travail des femmes;
- la participation plus active de travailleuses aux diverses instances de leur syndicat, en encourageant les femmes des comités locaux à se porter candidates aux postes vacants, que ce soit au comité exécutif de leur section locales, à divers autres comités (négociation, éducation, etc.) ou pour former les délégations aux instances québécoises ou à celles de la FTQ. Une des conditions de cette participation est l'adoption d'une politique de remboursement des frais de garde dans les sections locales;
- la sensibilisation des travailleuses (et des travailleurs) aux conditions de vie et de travail des femmes, particulièrement à l'occasion de la Journée internationale des Femmes. Les 6 et 7 mars 1982, par exemple, le comité du CPUEC a organisé, pour les membres du syndicat, un colloque sur la situation des femmes dans le secteur du commerce.

Les sujets de préoccupation sont nombreux: ghettos d'emplois, travail à temps partiel, embauche, harcèlement sexuel.

1.2.5.3 Exemple: formation de militantes à l'Union internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames

L'Union internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames regroupe, au Québec, 9 000 travailleuses et 1 000 travailleurs, répartis entre 19 sections locales (par métier et/ou par région).

Si le principe de la formation d'un comité de la condition féminine a été récemment endossé par l'instance dirigeante du syndicat au Québec, sa mise sur pied effective n'est pas encore réalisée.

Cependant, deux membres du syndicat, une femme et un homme, s'occupent activement et avec détermination de l'étape préparatoire: travailleurs à temps partiel et, le reste du temps, animateurs en formation syndicale, ils donnent des cours sur la santé et la sécurité au travail, sur les conditions de vie et de travail des femmes et sur la réforme du Code civil, à l'aide de la documentation préparée par les militantes du CTM et de la FTQ.

Ces cours, auxquels participent chaque semaine une trentaine de travailleuses, amènent fréquemment les animateurs hors de Montréal. En plus d'informer les membres sur leurs droits, les cours ont pour effet de sensibiliser les travailleuses à leurs propres conditions de vie et de travail. Par la suite, certaines femmes découvrent qu'elles peuvent bien, elles aussi, se proposer pour occuper des postes à l'exécutif de leur section locale.

En outre, comme ce syndicat regroupe des travailleuses de plusieurs communautés ethniques, un des objectifs des animateurs est de rejoindre ces travailleuses.

Tout ce travail d'éducation et de sensibilisation vise également à la mise sur pied d'un comité de la condition féminine. De plus, les préoccupations et les priorités des travailleuses remontent à la surface: pour l'instant, il s'agit principalement de l'abolition du travail à la pièce et du harcèlement sexuel. Quant aux conditions de militance des femmes, une des déléguées au dernier congrès du syndicat, en septembre 1982, a demandé que les frais de garde d'enfants soient remboursés aux déléguées(és).

Enfin, il convient de mentionner que ce travail de sensibilisation s'inscrit dans une période de réformes à l'intérieur du syndicat, au Québec. Or ces réformes ne sont pas étrangères aux interventions d'un groupe de membres du syndicat, le Comité d'Action des Travailleurs du Vêtement (CATV), formé en majorité de femmes et qui, en 1981, a rendu publiques certaines conditions de travail particulièrement pénibles dans l'industrie du vêtement, surtout pour les femmes, de même que de sérieuses lacunes dans le travail syndical. Ce comité, alors qu'il était encore un comité de la condition féminine, avait organisé, au cours de la première semaine de mars 1981, une série d'activités à l'intention des travailleuses pour souligner la Journée internationale des Femmes.

1.3 Conclusion

La Fédération des Travailleurs du Québec et ses organismes affiliés comptent donc, ensemble, plusieurs comités consacrés spécifiquement à la condition féminine:

- au niveau de la centrale: 1 comité
- au niveau des constituantes québécoises des syndicats:
  - 4 comités
  - 3 comités en voie de formation
  - 5 responsables du dossier
- au niveau des sections locales: (cela dépend, en partie, des structures de chaque syndicat)
  - quelques dizaines de comités
  - un bon nombre de responsables du dossier

- au niveau des régions: { 4 comités
  plusieurs responsables du dossier

Chaque membre du comité de la condition féminine de la FTQ (et il s'en ajoute, semble-t-il, de mois en mois) préside elle-même ou travaille à mettre sur pied un comité au niveau de la constituante québécoise de son syndicat. Chacun de ces comités syndicaux est à son tour formé de militantes venant de sections locales, d'unités de travail ou de régions différentes, suivant les structures du syndicat.

Il n'existe cependant pas de hiérarchie entre, par exemple, le comité FTQ et les comités syndicaux ou locaux: la coordination permet une certaine efficacité dans le travail d'information et une collaboration étroite avec le service d'éducation, chargé de dispenser, entre autres, le cours de formation de formatrices sur les conditions de travail des femmes; mais les syndicats conservent toute leur autonomie quant à la manière d'utiliser ces services et d'y donner suite. Il en va de même pour la façon d'identifier le comité; dans certains syndicats, par exemple, on préfère le nom de "comité de condition de vie et de travail des femmes" à celui de "comité de la condition féminine", par lequel on craindrait d'être associé à des courants du féminisme qui ne sont pas familiers aux travailleuses.

Le travail de sensibilisation et de formation, dans un syndicat comme dans une section locale ou un milieu de travail, demande du temps et beaucoup d'énergies. Les militantes des divers syndicats de la FTQ reconnaissent d'ailleurs qu'elles sont surtout occupées à consolider la position de leur comité dans leur syndicat et ses sections locales.

Au niveau d'une région, le comité régional permet aux militantes de plusieurs comités locaux de s'entraider, de comparer leurs méthodes d'enquête sur les conditions de travail et les besoins de travailleuses, d'en analyser ensemble les résultats et de se concerter en vue d'une action commune. On voit rare-

ment le comité de la condition féminine de la FTQ s'associer à des comités d'autres centrales ou organismes syndicaux, ou à des groupes de femmes, dans des réalisations communes, et ceci en vertu des décisions du congrès. Toutefois, au niveau des syndicats, dans les régions et les milieux de travail, cette concertation et cette coopération est plus fréquente, que ce soit pour l'organisation d'activités à l'occation de la Journée internationale des Femmes, l'élaboration de positions communes dans un dossier comme celui des garderies, ou encore pour convenir de revendications communes lors de négociations conjointes.

L'existence d'un comité au niveau de la centrale a pour effet de solidariser les militantes et d'accroître leur force de pression et leur pouvoir de conviction. Avec la crise économique actuelle, avec le chômage et la chute des revenus en provenance des cotisations syndicales, ce pouvoir et cette force suffisent tout juste à conserver aux militantes les acquis des dernières années. Les structures syndicales commencent à peine à rendre compte des demandes de plus en plus nombreuses des travailleuses de la base; l'évolution de ces structures peut être ralentie par la conjoncture difficile, mais on ne saurait ralentir le mouvement de regroupement des travailleuses.

CHAPITRE II

LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX ET LA CONDITION FÉMININE

2.1 La CSN et ses structures de fonctionnement (1)

La Confédération des Syndicats nationaux (CSN) regroupe 228 000 membres, dont environ 100 000, soit 44 pour cent, sont des femmes.

La CSN est indépendante des autres centrales qui existent au Canada.

Les structures de la CSN comportent quatre niveaux ou lieux de regroupement avec des instances décisionnelles spécifiques.

2.1.1 Les syndicats

Au niveau local, le syndicat regroupe des travailleuses et des travailleurs d'un même établissement (sauf dans quelques cas). Ceux-ci font tous partie de l'assemblée générale, qui est souveraine et élit les officiers syndicaux (président/e, secrétaire, trésorier/ère, etc...), les délégués aux autres instances de la centrale, souvent aussi les responsables et les membres de comités - tels que le comité de la condition féminine du syndicat.

Environ 1 800 syndicats sont affiliés à la CSN.

2.1.2 Les fédérations

Au niveau sectoriel, la fédération regroupe les syndicats appartenant au même secteur d'activité. Ces syndicats délèguent chacun, selon leurs effectifs, un ou plusieurs de leurs membres pour faire partie de l'assemblée de la fédération, qui élit son comité exécutif et divers comités techniques - tels que le comité de la condition féminine de la fédération.

---

(1) Toute cette partie a été faite d'après la petite brochure La CSN, mouvement et organisation, édition 1981, 80 p.

> Les fédérations ont comme rôle, premièrement de mettre à la disposition de leurs syndicats affiliés tous les services requis en matière de négociation et d'application de convention collective. Elles assurent aussi la formation syndicale dans leur champ de responsabilités. (2)

La CSN compte neuf fédérations et un secteur non encore constitué en fédération:

- la Fédération des Affaires sociales
- la Fédération du Commerce
- la Fédération nationale des Communications
- la Fédération nationale des Enseignantes et des Enseignants québécois
- la Fédération des Professionnels salariés et Cadres du Québec
- la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt
- la Fédération des Employés de Services publics
- le Secteur Textile, Vêtement, Chaussure
- la Fédération nationale des Syndicats du Bâtiment et du Bois
- la Fédération des Syndicats des Mines, de la Métallurgie et des Produits chimiques.

Ces deux dernières fédérations sont formées de syndicats ne comptant que très peu de femmes parmi leurs membres.

2.1.3 Les conseils centraux

Au niveau régional, le conseil central regroupe tous les syndicats d'un territoire donné, quel que soit leur secteur d'activité. Chaque conseil central a aussi son assemblée générale, formée de délégués des syndicats qui le composent; cette assemblée élit son comité exécutif et divers autres comités - tels que le comité de la condition féminine du conseil central.

---

(2) Même source, p 45.

> Un conseil central a comme fonction (...) de développer, promouvoir et organiser toute forme d'appuis aux luttes que mènent les travailleurs de la région. (3)

La CSN compte 22 conseils centraux, dont voici la distribution régionale: Bas Saint-Laurent, Gaspésie, Saguenay - Lac Saint-Jean, Québec, Thetford Mines, Trois-Rivières, Shawinigan, Drummondville, Victoriaville, Sherbrooke, Montréal, Sud-ouest québécois, Haut Richelieu, Richelieu - Yamaska, Granby, Sorel, Laurentides, Lanaudière, Outaouais, Nord-ouest québécois, Côte nord, Sept-Iles.

2.1.4 Les instances décisionnelles au niveau central

Au niveau central également, il y a plusieurs instances décisionnelles:

- le congrès de la CSN:

> ...l'assemblée des délégués représentant tous les syndicats, fédérations et conseils centraux (...) Le congrès se réunit statutairement tous les deux ans, et rassemble habituellement quelque 1 500 personnes. (4)

- le comité exécutif:

> ...composé de six membres élus par l'ensemble des délégués du congrès: le président, le secrétaire général, le trésorier et trois vice-présidents. Ce sont ces représentants qui assument la direction quotidienne de la centrale. (5)

- le bureau confédéral:

> ...composé de 50 délégués répartis comme suit: 22 délégués des fédérations, 22 des conseils centraux et les 6 membres du comité exécutif. (6)

---

(3) Même source, p 48.

(4) Même source, p 53

(5) Même source, p 54

(6) Même source, p 55

- le conseil confédéral:

> ...l'autorité suprême de la CSN entre les congrès. Il est composé du bureau confédéral et d'environ cent délégués provenant sur une base proportionnelle à leur nombre de membres pour moitié de chacune des fédérations et pour moitié de chacun des conseils centraux. Il se réunit au moins une fois à tous les quatre mois. (7)

2.1.4.1 Les comités du congrès

> Différents comités ont été mis sur pied par le congrès afin de pousser l'étude de certaines questions importantes pour le mouvement ou de mettre en application des résolutions votées par le congrès ou par le conseil confédéral. (8)

Il y a trois comités:

- le comité d'orientation
- le comité sur la santé et sur la sécurité au travail
- le comité de la condition féminine de la CSN

2.1.4.2 Les services généraux de la CSN

Afin de soutenir l'action syndicale à tous les niveaux, la CSN a mis sur pied plusieurs services, qui sont sous la responsabilité du comité exécutif: ce sont, par exemple, les services d'organisation, d'information, d'éducation, d'action politique, de génie industriel, de recherche et de documentation, le service juridique, les services administratifs, l'imprimerie, de même que le service de la condition féminine.

---

(7) Même source, p 56.

(8) Même source, p 57

2.2 La CSN et la condition féminine

En 1982, le nombre de travailleuses membres de la CSN s'élevait à près de 100 000, soit 44 pour cent des effectifs de la centrale.

2.2.1 Avant le "Livre rose"

En 1974, les délégués/es au congrès de la CSN se prononçaient en faveur de la formation d'un comité de la condition féminine et lui assignaient comme mandat de faire

> une étude (...) sur la condition de la femme (conditions de travail dans les milieux de travail y compris le foyer et place de la femme dans le mouvement syndical) (9)

et de préparer "un débat très général dans le mouvement devant aboutir à une prise de position du mouvement lors du congrès de 1976." (10)

Le rapport que les délégués recevaient au congrès suivant, La lutte des femmes, combat de tous les travailleurs - appelé familièrement le "Livre rose", rendait compte de ce mandat. Aujourd'hui encore, il sert d'ouvrage de référence quant aux positions de la CSN sur la condition féminine et à la place des femmes dans l'histoire du mouvement.

Sur ce dernier aspect, on constate qu'en 1952, un comité féminin était créé, lors du congrès de la CTCC. (11)

---

(9) La Lutte des femmes, combat de tous les travailleurs, Rapport du comité de la condition féminine, 47e congrès de la CSN, Québec, juin 1976, 3e édition, 1979, 72 p, page 2.

(10) Même source, p 2.

(11) CTCC signifie Confédération des Travailleurs catholiques du Canada, nom que portait auparavant la CSN.

> En 1953, le comité demande une enquête qui porterait, entre autres, sur la répartition des tâches dans les usines, sur les problèmes de la santé des ouvrières, sur l'application du principe de l'égalité de salaire à égalité de travail et sur les modes de rémunération du travail féminin. (12)

Le comité demanda sa dissolution en 1966:

> La présidente du comité explique que tout comité strictement féminin, ne travaillerait au bout du compte qu'à la mieux convaincre qu'elle est "à part" dans le mouvement syndical et, (...) en faisant de ses problèmes "une affaire de femmes", empêcherait l'ensemble des travailleurs de les absorber, de les étudier avec elle et d'y trouver des solutions. (13)

Dix ans à peine se sont écoulés lorsque le "Livre rose" annonce que le défi sera relevé: un comité s'occupant spécifiquement de la condition des femmes doit parvenir à faire de "la lutte des femmes le combat de tous les travailleurs."

2.2.2 Le comité de la condition féminine de la CSN

2.2.2.1 Le mandat du comité

Le mandat du comité de la condition féminine, d'abord adopté au Congrès de la CSN de 1976, a par la suite été enrichi de nouveaux éléments. Depuis 1978, il se présente de la façon suivante:

A. poursuivre l'étude de l'oppression spécifique des femmes et de préparer des dossiers spéciaux;

B. surveiller l'évolution des conventions collectives sur les questions spécifiques à la condition féminine;

---

(12) La Lutte des femmes, combat de tous les travailleurs, p 59.

(13) Même source, p 61. Sur le travail de ce comité, voir en particulier la brochure de l'ICEA, Le Comité féminin de la CSN, 1953-1966, et le travail de nuit des femmes, 1981, 26 pages.

C. diffuser le présent rapport (avec les amendements que pourra apporter le Congrès) et autres dossiers;

D. susciter la formation de comités de la condition féminine dans les syndicats locaux, les fédérations et les conseils centraux;

E. assurer la coordination entre ces comités et leur fournir l'appui nécessaire à leurs activités;

F. s'assurer que la CSN, ses services et ses instances contribuent et participent à la lutte des femmes, entre autres, en favorisant l'organisation de sessions de formation, la diffusion de l'information, l'élaboration de dossiers spéciaux sur différents aspects de l'oppression des femmes et sur les luttes à entreprendre et en favorisant la création de comités régionaux et locaux de la condition féminine, également en travaillant en collaboration avec le comité de la condition féminine de la CSN et les comités régionaux à la poursuite de la lutte contre l'oppression des femmes.

G. voir à initier des luttes sur les revendications spécifiques des femmes;

H. s'assurer qu'un effort particulier soit fait dans le cadre des activités du comité de la condition féminine pour rejoindre et sensibiliser les travailleuses du secteur industriel. (14)

En 1978, et en 1981, les instances décisionnelles de la centrale adoptaient en outre des résolutions précises ayant trait, par exemple, à l'embauche d'une permanente à la condition féminine, à un service de secrétariat et au rôle des comités régionaux de la condition féminine.

Quant aux résolutions adoptées au congrès de mai 1982, bon nombre d'entre elles se rapportent au mandat du comité et à l'orientation de son travail; mais comme elles constituent à la fois l'aboutissement du travail du comité en 1981-82 et la base du plan d'action pour 1982-83, il en sera question à plusieurs reprises dans ce chapitre.

---

(14) Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, 4e Rapport du comité de la condition féminine CSN, 1982, p 2 et 96.

2.2.2.2 Le comité actuel

Formation du comité:

le comité de la condition féminine de la CSN est formé de 15 membres:

- 12 travailleuses membres de la CSN ("les élues");
- 3 employées du mouvement ("les salariées"; jusqu'à cette année, elles étaient 5 sur 15 car, à l'origine, ce sont des employées qui ont milité pour la mise sur pied d'un tel comité).

Le quorum des réunions n'est toutefois fondé que sur les douze postes réservés aux "élues".

Comme dans le cas des deux autres comités qui relèvent du congrès et lui font rapport (le comité d'orientation et le comité sur la santé et la sécurité au travail), les membres du comité de la condition féminine sont élues par le conseil confédéral (160 délégués), lors de sa séance qui suit le congrès et en poursuit le travail.

La durée du mandat d'un comité est de deux ans, d'un congrès à l'autre.

Composition du comité actuel:

- provenance régionale: Montréal
  Yamaska
  Haut-Richelieu
  Laurentides
  Québec
  Saguenay
  Côte-Nord
  Bas-du-Fleuve
- secteurs représentés: affaires sociales (milieu hospitalier, CLSC)
  éducation
  administration publique

La présidente du comité est actuellement Astrid Mignault, technicienne en diététique à l'Hôpital de Sainte-Agathe.

Outre ces quinze personnes, le premier vice-président de la CSN (actuellement Gérald Larose) est membre d'office du comité et assiste parfois à ses réunions; il assure ainsi la liaison avec les instances décisionnelles et la direction de la CSN (le Bureau confédéral et le Comité exécutif).

Enfin, la conseillère syndicale attachée au service de la condition féminine participe également aux réunions du comité: il s'agit actuellement de Monique Simard, qui coordonne les activités de ce service depuis 1978.

Fréquence des rencontres: au moins une fois par mois, sans compter les réunions de coordination et les sessions de formation auxquelles plusieurs membres du comité doivent participer. (15)

Division du travail entre les membres du comité: les membres du comité sont toutes chargées d'un dossier particulier ou d'une partie de l'organisation du travail. Elles se partagent les domaines suivants:

- les formes de travail (travail à temps partiel, à domicile, travail par agences intérimaires)
- les changements technologiques
- l'accès à l'égalité au travail (action positive)
- l'accès à la syndicalisation
- la santé des femmes au travail
- le harcèlement sexuel
- les garderies
- le congé de maternité et les droits parentaux

---

(15) Les explications relatives aux réunions de coordination et aux sessions de formation se trouvent plus loin.

- la contraception et l'avortement
- le militantisme des femmes
- l'information
- la formation des membres du mouvement (contenu et outils)
- la coordination des comités de condition féminine
- le 8 mars (préparatifs et coordination)

Si les décisions relatives à telle ou telle question sont prises collectivement, l'élaboration d'un dossier thématique, la continuité du travail et l'animation des débats sont assurées par la ou les responsables de ce dossier. Il en va de même pour les tâches organisationnelles: par exemple, une des membres s'occupe de tout ce qui a trait à l'information, une autre de la préparation des réunions de coordination, une troisième, de structurer les activités de formation, une autre, enfin, assure la liaison avec le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN.

Voici un exemple: le 13 février 1982 se tenait dans plusieurs centres urbains du Québec la Journée nationale des Garderies. La préparation et l'organisation de cette Journée a été assurée par un ensemble d'organismes représentés à une "table de concertation", où la CSN était représentée par la responsable du dossier "Garderies" au comité de la condition féminine de la centrale.

Lorsque nous parlons ici de prise en charge, de "tâches", de "préparation et d'organisation", il s'agit d'activités se déroulant en-dehors du temps de travail régulier de chacune: sauf pour quelques jours par mois, les quinze membres du comité ne sont pas libérées de leur travail régulier.

2.2.2.3 Les ressources du comité

Ressources humaines

Tel que mentionné plus haut, il existe à la CSN un service de la condition féminine, qui comprend une conseillère syndicale et une secrétaire. Celles-ci

doivent assister le comité de la condition féminine dans l'exécution de son mandat.

De plus, les tâches de la conseillère syndicale prolongent le mandat du comité. Elle doit, par exemple, être en mesure de participer à la formation de comités locaux et régionaux, assurer la liaison avec les services de la CSN et les organismes affiliés, préparer des dossiers à la demande de l'exécutif de la CSN ou du comité de la condition féminine, suivre l'évolution de la législation et assister les organisations affiliées lors des négociations sur des sujets spécifiques à la condition féminine.

Ressources financières

Au début de l'existence du comité, en 1975-76, il ne disposait d'aucun budget. C'est essentiellement sur une base militante que ses membres amorcèrent le travail et préparèrent des résolutions et des analyses précises à l'intention des congressistes de 1976. Bien sûr, entre temps, il y avait eu l'Année internationale de la Femme (1975), facteur qui, parmi d'autres, a contribué à cette sensibilisation, à cette prise de conscience du rattrapage à faire, surtout de la part de femmes.

Quant aux délégués qui ont accordé leur consentement aux propositions du comité de la condition féminine en 1976, ce n'est pas nécessairement parce que tous comprenaient et endossaient les positions du comité: un petit nombre partageaient réellement ces positions, mais la majorité des délégués étaient davantage animés de sentiments allant de l'indifférence au paternalisme.

Depuis ce temps, et même si on peut encore invoquer la sous-représentation des femmes et des préoccupations féminines à tous les niveaux, une résistance s'est développée: ce qu'on accordait en haussant les épaules, on le refuse maintenant au nom des priorités...

En dépit de ces résistances, le comité a obtenu, d'un congrès à l'autre, des

moyens financiers qui se partagent en gros de la façon suivante: (16)

- les salaires des employées du service;
- le budget de fonctionnement du service;
- le budget des journées de libération des membres du comité: remboursement des salaires, frais de déplacement, de séjour, de garde d'enfants (budget voté en congrès, comme dans le cas des deux autres comités du congrès);
- le budget du 8 mars (voté en congrès, au même titre que le budget du 1er mai).

D'un congrès à l'autre, évidemment, ces ressources ne sont pas accordées sans discussion: chaque fois, elles donnent lieu à des débats sur des aspects fondamentaux et, en définitive, sur le droit des femmes au travail.

Aide technique:

Les divers services de la CSN sont mis à contribution, selon leurs compétences, leurs priorités et leurs disponibilités relatives, lorsqu'il s'agit pour le comité d'examiner la portée de certaines revendications, de préparer des clauses-types de convention collective, de produire et de diffuser un document, d'organiser une session de formation, etc... Ceci correspond d'ailleurs à un volet du mandat du comité. (17)

Le service d'information, par exemple, par l'intermédiaire de l'hebdomadaire Nouvelles CSN, présente régulièrement des nouvelles et des rubriques sur la condition féminine et les activités qui s'y rattachent.

Le service d'éducation, pour sa part, a embauché, il y a quelques mois et pour une période d'un an, une personne qui ne s'occupe que de la condition féminine et dont les tâches sont les suivantes:

- préparer les outils de formation (conception);
- initier des formatrices dans les conseils centraux;

---

(16) Pour ce qui est des subventions reçues pour la formation syndicale, il en est question plus loin.

(17) Voir ci-dessus, p 55, paragraphe F du mandat du comité.

- travailler sur le programme complet de formation;
- aider la conseillère syndicale à répondre aux besoins de formation. (18)

En outre, le fait que trois employées du mouvement font partie du comité, sans compter celles et ceux qui partagent ses objectifs, lui assure une collaboration militante pour la réalisation de certaines tâches. Chaque année, d'ailleurs, lorsque revient le 8 mars, on fait appel au militantisme des employées pour tenir des kiosques, s'occuper du service d'accueil, monter et démonter les installations, la signalisation, etc...

L'existence d'un comité et d'un service de la condition féminine aura également eu une influence sur les pratiques d'embauche à la CSN. En 1981, tous les conseillers syndicaux du service d'organisation étaient des hommes; aujourd'hui, il y a de trois à cinq conseillères syndicales dans ce service (selon le caractère temporaire ou permanent des postes).

2.2.2.4 Les objectifs du comité

Au congrès de 1976, le comité de la condition féminine commençait par s'assurer "que la CSN prenne des mesures particulières pour que les ressources de la centrale puissent être des instruments au service de la lutte contre l'oppression des femmes."(19)

Sans reproduire en entier les deux pages de résolutions précisant cet engagement, il convient toutefois de souligner que ces mesures particulières devaient toucher, entre autres:

- la participation des femmes à la vie syndicale;
- la mobilisation des travailleuses syndiquées au moyen de comités de la condition féminine;

---

(18) Résolution du 51e congrès, mai 1982, 4e Rapport du comité de la condition féminine, Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, p 92.

(19) La lutte des femmes, combat de tous les travailleurs, p 67.

- les processus de négociation et le contenu des conventions collectives;
- la formation des membres, mais également celle du personnel de la CSN;
- les activités des services et des instances du mouvement;
- les problèmes de discrimination à l'intérieur du mouvement;
- l'unité d'action des travailleuses de plusieurs organisations syndicales;
- la syndicalisation des femmes;
- l'appui à des regroupements de femmes.

Ces mesures constituaient et constituent encore, pour les membres du comité, une condition essentielle à la poursuite de ses objectifs.

La lutte contre l'oppression des femmes est donc l'objectif central du comité, de la condition féminine et cela se traduit par une série de revendications prioritaires.

Comme l'oppression des femmes se manifeste aussi bien au travail que dans la vie privée, dans la vie syndicale et dans la vie sociale, les revendications prioritaires du comité touchent à tous ces champs d'activité.

A travers les rapports que le comité a soumis à tous les congrès de la CSN depuis 1976, on peut retracer le cheminement du comité, et voir comment se sont développées et précisées ses revendications.

Sujets de revendication:	1976	1978	1981	1982
- à travail de valeur égale, salaire égal:	*	*	*	*
- congé de maternité:	*	*	*	*
- garderies:	*	*	*	*
- droit à l'avortement libre et gratuit:		*	*	*
- santé au travail:				*
- harcèlement sexuel au travail:				*
- changements technologiques:				*
- temps partiel:				*
- militantisme:				*

L'organisation du travail, à l'intérieur du comité, s'est elle aussi précisée avec le temps: chaque sujet de revendication fait l'objet d'un dossier et, pour chaque dossier, un cheminement précis est adopté et, au besoin, un sous-comité est formé.

A travail de valeur égale, salaire égal

Le rapport de 1982 fait état des tentatives de rétablir un certain équilibre entre les salaires des hommes et des femmes dans plusieurs milieux de travail, ainsi que des obstacles rencontrés, que ce soit dans l'examen des échelles salariales, dans l'évaluation des différentes tâches, dans les processus de négociation ou dans l'application des conventions collectives.

Devant cette situation, le comité a résolu de se tourner vers l'action positive, bien qu'elle soulève plus d'une question, "voire même une certaine crainte chez les militantes et militants syndicaux." (20) C'est pourquoi le comité a publié une petite brochure: Un vieux problème, la discrimination, un nouveau moyen, l'action positive.(21) Il s'est également engagé à préparer un débat à l'intention de la CSN et de ses organismes affiliés. En outre, son programme de travail pour 1982-83 comprend:

- la mise sur pied d'un programme de formation sur l'action positive;
- la publication d'une brochure et la production d'un outil (un vidéo, par exemple) sur la démarche syndicale à suivre pour enrayer la discrimination.

Congé de maternité et droits parentaux

Dans le domaine du congé de maternité et des droits parentaux, le comité revendique que toutes les travailleuses et tous les travailleurs du Québec y aient droit, sans distinction.

Les actions prévues pour 1983 vont dans le sens des résolutions adoptées au congrès de 1982:

---

(20) Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, p 72.

(21) CSN, 1981, 16 pages.

> Que la CSN participe à une campagne publique sur les congés de maternité et les droits parentaux afin que toutes et tous obtiennent ces droits.
>
> Que le comité de la condition féminine CSN relance le front commun sur les congés de maternité et droits parentaux. (22)

Les garderies

Le dossier des garderies, pour les membres du comité, est lié à celui du droit des femmes au travail. Aussi, le comité recommande-t-il depuis plusieurs années

> ...que la CSN continue de participer à la lutte pour un réseau universel et gratuit de garderies, contrôlé par les parents-usagers et les travailleuses et travailleurs, financé par l'Etat... (23)

En 1981, le comité de la condition féminine participait à la mise sur pied d'une "table de concertation" regroupant les principaux intervenants en ce domaine, afin de coordonner et de structurer l'action face aux autorités gouvernementales.

En outre, il appuie le syndicat des travailleuses et travailleurs en garderie, qui s'est joint au Front commun du secteur public pour revendiquer de meilleures conditions salariales, c'est-à-dire le financement public des garderies.

Le comité de la condition féminine a contribué à la préparation d'une étude sur l'évaluation des coûts des demandes syndicales dans le réseau de garde.

Harcèlement sexuel au travail

Voilà un dossier qui, il y a à peine trois ans, apparaissait rarement parmi les préoccupations des militantes de la condition féminine dans les syndicats.

---

(22) Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, p 74.

(23) Même source, p 71.

En 1981, le comité de la condition féminine de la CSN inscrivait le harcèlement sexuel parmi ses dossiers importants. En 1982, il a fait envoyer dans tous les syndicats un questionnaire préparé par le YWCA, afin de recueillir des données sur ce problème dans les milieux de travail. Une fois analysées, ces données pourront servir d'amorce à des débats dans les syndicats.

A cet égard, le plan de travail du comité pour 1982-83 comprend, entre autres:
- l'élaboration d'un programme de formation à deux volets, un pour les femmes et un pour les hommes;
- la préparation d'un code d'éthique et une suggestion de fonctionnement interne pour les syndicats;
- la préparation d'une clause-type sur le sujet;
- des publications.

Les formes de travail

Sous ce titre, le comité a regroupé le travail à temps partiel, le travail à domicile et le travail par agences intérimaires.

Au dernier congrès de la CSN, en mai 1982, les délégués ont adopté une série de résolutions sur le travail à temps partiel, depuis la mise en place de services collectifs jusqu'à l'aménagement du temps de travail. Le comité de la condition féminine se propose d'avoir recours à plusieurs moyens pour expliquer et faire connaître sa position: "non au maintien de la dépendance économique".

> Le mouvement des femmes, dans son ensemble, s'oppose également au travail à temps partiel parce qu'il maintient dans une large mesure la dépendance économique des femmes, freine le partage du travail ménager et ne reconnaît pas le droit et le besoin des femmes à occuper des emplois à temps plein. (24)

Il doit de plus superviser une recherche universitaire sur l'aménagement du temps de travail. En outre, sur d'autres formes de travail, il compte participer à un groupe de travail comprenant des organismes populaires regroupant en particulier des travailleuses et travailleurs non syndiqués.

---

(24) Même source, p 34.

Le militantisme

Le militantisme des syndiquées et les caractéristiques des militantes ont fait l'objet, depuis 1980, de plusieurs études et enquêtes. Le rapport de 1982, Les femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, reprend longuement les résultants de ces études, en y ajoutant des commentaires,

> Qui sont-elles les femmes qui assistent au congrès? Elles sont célibataires, âgées de 31 ans, sans enfant, elles sont plus instruites mais pourtant moins bien rémunérées que les hommes et elles ont moins d'expérience syndicale.
> Souhaitons qu'elles soient vivement rejointes par toutes celles qui sont aux prises, quotidiennement, avec les problèmes de garderies, de temps partiel, de congés maternité, etc... (25)

> La militante est définie en termes de son statut civil, son chum ou mari, sa sexualité, son physique. Il faut qu'elle mène une vie modèle et qu'elle soit exemplaire dans son travail. Même en répondant à tous les critères, la femme n'est pas écoutée, ses idées n'ont d'importance que si un homme les adopte. (26)

des témoignages,

> Le militantisme est difficile. Les autres te perçoivent comme une machine à service et quand t'es une femme, c'est pire. Tu te sens désincarnée. (27)

> La vie privée est exclue du syndicalisme. Quand une militante est articulée et qu'elle prend la parole, les autres ne la voient plus comme une femme. Si tu fais partie de la condition féminine, les hommes ont peur de te parler, peur d'être chauvins, même si on est d'une diplomatie extraordinaire avec eux. (28)

et les résolutions adoptées au congrès:

> Que la CSN, ses organismes affiliés et les syndicats entreprennent une réflexion sur leur fonctionnement et leurs structures et prennent les mesures nécessaires pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs de participer et de s'impliquer

---

(25) Même source, p 50.

(26) Même source, p 57.

(27) Même source, p 56.

(28) Même source, p 57.

pleinement à la vie syndicale sans pour autant mettre en péril la qualité de vie, la santé, etc. (29)

Le plan de travail du comité sur cette question comprend:
- la mise sur pied d'un comité de travail pour poursuivre l'étude amorcée;
- la préparation d'un guide de discussion et d'animation pour les syndicats et les organismes affiliés;
- la diffusion du rapport dans les instances, conseils centraux et fédérations;
- l'organisation de sessions de formation.

Autres dossiers

Les autres dossiers du comité de la condition féminine, qu'il s'agisse des changements technologiques, de la santé au travail ou de l'accès à la syndicalisation, tous ces dossiers tiennent également une place très importante dans le programme de travail du comité pour l'année en cours.

Il serait toutefois trop long de tout énumérer ici: on trouvera l'essentiel dans le rapport du comité au dernier congrès de la CSN, qui vient d'être abondamment cité, ainsi que dans deux petites brochures: Travailler et avoir des enfants en santé et Les Puces qui piquent nos jobs. (Voir la bibliographie)

2.2.2.5 Les moyens d'action

Dans l'identification des objectifs du comité, l'élaboration de ses revendications et le cheminement des dossiers, les militantes de la condition féminine déterminent les moyens à prendre pour faire progresser leur travail. Selon la situation dans chaque domaine, elles décident s'il faut développer la recherche, publier un document d'information ou un guide de discussion, organiser une

---

(29) Même source, p 60.

session d'information, mettre au point une clause-type, organiser un colloque, collaborer avec d'autres groupes, lancer une campagne ou faire de la représentation auprès de divers organismes.

Toutefois, aucun dossier ne peut progresser s'il n'existe pas d'autres comités de la condition féminine; la mise en place de comités fait donc partie des moyens d'action. La formation et la production d'instruments de travail constituent deux autres moyens privilégiés par le comité.

2.2.2.5.1 La mise en place de comités

Enre 1976 et 1978, il devenait clair pour le comité que son rôle était de voir d'abord à ce qu'il existe des comités de la condition féminine dans toutes les régions du Québec, c'est-à-dire dans les 22 conseils centraux. Ces comités régionaux, plus près des syndicats locaux, seraient ensuite mieux en mesure de "susciter la formation de comités dans les syndicats locaux", de soutenir dans leur région les luttes sur les revendications spécifiques aux femmes et de "s'assurer que le conseil central de la région et les officiers et permanents de la région participent aux actions entreprises par le comité de la condition féminine". (30)

Avec la mise sur pied de comités dans plusieurs syndicats locaux est apparue la nécessité de constituer des comités au niveau des fédérations, particulièrement pour développer des outils en vue de la négociation et de l'application de clauses de convention collective se rapportant aux droits et aux revendications des travailleuses.

---

(30) La Lutte des femmes pour le droit au travail social, rapport du comité de la condition féminine au 49e congrès de la CSN, 1978, p 34.

2.2.2.5.2 La formation

Pour le comité, la formation constitue un moyen privilégié pour atteindre les objectifs liés à son mandat. C'est pourquoi il n'est pas superflu de relire certaines des résolutions de 1976 qui s'y rattachent:

> que les syndiqués, hommes et femmes, ainsi que la CSN et ses instances tentent de développer l'unité d'action des femmes travailleuses en suscitant une réflexion et des actions communes avec les autres centrales
>
> que la CSN, par ses instances et le service d'éducation, mette sur pied des sessions de formation qui donneraient aux femmes les moyens de s'impliquer dans des luttes revendicatives contre différents aspects de leur oppression
>
> que des sessions de réflexion sur la condition féminine s'adressant aux travailleurs et aux travailleuses soient organisées autant que possible sur une base régionale
>
> que chaque activité d'éducation devienne l'occasion d'amorcer une prise de conscience du problème des femmes doublement exploitées comme travailleuses et comme femmes de façon à ce que la lutte des femmes s'intègre davantage à la lutte des travailleurs
>
> (...)
>
> que la question de la condition des femmes soit intégrée aux programmes de formation des employés du mouvement en l'adaptant aux différents types de sessions (négociation, employés de bureau, organisation, grèves...) (31)

Les activités de formation sont organisées conjointement par le service d'éducation et celui de la condition féminine. Les sessions se tiennent généralement pendant la semaine: si elles avaient lieu en fin de semaine, la plupart des mères de famille ne pourraient y prendre part. Cette formule suppose toutefois deux conditions: que les travailleuses bénéficient d'une "libé-

---

(31) La lutte des femmes, combat de tous les travailleurs, p 68.

ration syndicale" (journée(s) de congé sans solde pour activités syndicales)(32) et que le mouvement puisse lui rembourser le salaire ainsi perdu. A cet effet, le service d'éducation dispose de fonds provenant de subventions des deux paliers de gouvernement, (33) destinées spécifiquement à l'éducation syndicale. Le comité de la condition féminine a obtenu qu'une partie de ces fonds soient réservés aux sessions de formation qu'elle organise.

Tel que précisé plus haut, le comité peut compter, depuis l'automne 1982, sur le travail d'une conseillère syndicale du service d'éducation pour voir, entre autres, aux préparatifs des sessions de formation: recruter les personnes qui feront des exposés généraux ou spécialisés, trouver la documentation nécessaire, animer les ateliers. Ce travail se fait en collaboration étroite avec les membres du comité qui ont la responsabilité des divers dossiers de la condition féminine.

Il y a plusieurs types de sessions de formation, tant en ce qui concerne le contenu qu'en ce qui a trait au nombre et à la provenance des participantes.

Pour les militantes qui commencent à s'occuper activement de condition féminine, il y a des sessions de formation de base, sur la condition féminine en général, dans la société et en milieu syndical. Ensuite, il y a des sessions plus spécialisées, en fonction d'un dossier particulier (les droits parentaux, par exemple) ou des besoins spécifiques d'un syndicat, d'une fédération, d'une région.

---

(32) Elles obtiendront ce congé dans la mesure où leur convention collective le spécifie et dans la mesure où le syndicat local accepte d'affecter un certain nombre de ces journées de libération à la condition féminine (un gros syndicat dispose d'une grosse "banque de journées", mais un petit syndicat en a assez peu; dans le secteur privé, il y en a moins que dans le secteur public.)

(33) Travail Canada (gouv. fédéral), Ministère des Affaires sociales (gouv. du Québec).

Session de formation provinciale:

- clientèle: une centaine de travailleuses, membres de syndicats CSN de tous les secteurs et de toutes les régions du Québec;
- durée: 2 jours;
- contenu: les grands dossiers, tels que le travail à temps partiel, les changements technologiques, la contraception et l'avortement, le retrait préventif, etc., qui font l'objet de revendications précises;
- fréquence: de 2 à 4 par année.

Session de formation de base, dans une région:

- organisée par le comité de la condition féminine du conseil central d'une localité ou d'une région, en collaboration avec le comité et le service de la condition féminine de la CSN;
- clientèle: environ 25 travailleuses, membres de syndicats CSN regroupés dans le conseil central de la région;
- durée: 2 jours (dont une demi-journée sur les besoins régionaux);
- contenu: la condition féminine en général:
- fréquence: 1 ou 2 par année, selon les régions; au cours de l'année 1981-1982, la coordonnatrice du service de la condition féminine a animé en tout une quinzaine de sessions, dans 8 régions différentes.

Il y a également des sessions dans les fédérations et dans les syndicats locaux, de même que des sessions de coordination, qui visent à former des responsables dans les régions et les fédérations.

En 1981 et 1982, selon les données du service de la condition féminine, environ 750 travailleuses, provenant de 480 syndicats, ont participé à l'une ou l'autre des sessions de formation.

Pour l'année en cours, les projets dans ce domaine sont nombreux. En voici quelques-uns:

- former des formatrices dans les conseils centraux et les fédérations;
- développer des outils pédagogiques;
- mettre au point une session pour aider les syndiquées sensibilisées à la condition féminine à participer pleinement à la vie syndicale, et qui toucherait aussi bien la manière d'intervenir dans une assemblée que les moyens de "survivre à la triple journée de travail." (34)

2.2.5.3 Les instruments de travail

La liste de documents et d'instruments de travail mis au point par le comité et le service de la condition féminine est maintenant imposante:

- quatre rapports au congrès de la CSN (1976,1978, 1980-81, 1982);
- cinq dossiers sur les thèmes suivants: l'accès à la syndicalisation, les garderies, le congé de maternité, les conséquences de la crise sur les femmes, les changements technologiques;
- deux guides pratiques, l'un sur l'action positive et l'autre sur le retrait préventif.

Plusieurs de ces publications contiennent aussi d'autres outils, mis au point à divers niveaux (régional, syndical ou central), tels que des clauses-types de conventions collectives, des guides pour l'examen des conventions collectives, des conditions de travail ou encore pour la mise sur pied d'un comité de la condition féminine. (35)

---

(34) Les femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, p 79.

(35) La section bibliographique de ce travail fournit des précisions sur chacune de ces publications et sur les outils qu'on peut y trouver.

2.2.3 Les conseils centraux et leurs comités de la condition féminine

La mise sur pied de comités de la condition féminine dans chacun des 22 conseils centraux (organismes régionaux) de la CSN fut l'un des premiers objectifs du comité de la condition féminine de la CSN.

De tels comités existent dans 18 conseils centraux; les quatre autres ont une responsable de la condition féminine.

Voici, en résumé, leur mandat et leurs fonctions:

- fournir toute l'aide nécessaire à la mise en place de comités dans les syndicats locaux, suivre leur développement et assurer l'encadrement requis;
- soutenir les luttes des travailleuses des syndicats locaux de la région;
- favoriser la participation des femmes aux instances et comités du conseil central;
- veiller à ce que les intérêts des femmes soient défendus à tous les niveaux de l'action syndicale;
- assurer la liaison entre les travailleuses syndiquées et les groupes de femmes de la région;
- mettre sur pied des sous-comités sur certains dossiers: garderies, travail précaire, etc.

Les ressources

Ressources humaines: ces comités fonctionnent surtout grâce au militantisme des femmes; les plus gros conseils centraux peuvent fournir, à temps partiel, les services d'une conseillère syndicale. En outre, le dossier de la condition féminine est parfois suivi par un membre de l'exécutif du conseil central. Enfin, le comité national et le service de la condition féminine de la CSN apportent périodiquement leur soutien et leur aide aux comités régionaux; un de leurs objectifs pour l'année en cours est précisément d'"outiller les comités des conseils centraux (...) pour qu'ils soient capables de donner les sessions de formation dans leurs régions et particulièrement dans les syndicats locaux." (36)

---

(36) Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, p 79.

Ressources financières: le budget de la condition féminine dans les régions est réduit; une partie des budgets de l'éducation de la CSN et du conseil central est affectée plus spécifiquement à la formation des travailleuses.(37)

Quelques instruments de travail:

Voici, à titre d'exemple, quelques-uns des instruments de travail produits par les militantes et les comités au niveau régional:

- par le comité de la condition féminine du conseil central de Montréal:
  - Plus d'une, bulletin périodique de 8 à 16 pages;
  - La nécessité de s'organiser en comité de condition féminine, petit guide pour la mise sur pied d'un comité, 8 pages;
  - Guide pour ouvrir une garderie, sous-comité garderies du comité de condition féminine du conseil central de Montréal, 1982, 40 pages;
  - chroniques et encarts dans Unité ouvrière, journal bimestriel du conseil central de Montréal;
  - liste de films et de documents vidéo sur les femmes et des endroits où se les procurer;
  - "La condition féminine", rapport au 27e congrès du conseil central de Montréal, octobre 1981 p 27 à 32.

- par le comité de la condition féminine du conseil central de Québec:
  - Le travail à temps partiel, solution ou guet-apens?, comité temps partiel, comité condition féminine du conseil central de la région de Québec, janvier 1982, 40 pages.

- par le comité de la condition féminine du conseil central des Laurentides:
  -"Questionnaire aux syndicats sur les conditions de travail des femmes", dans La lutte des femmes pour le droit au travail social, 1978, p 53 à 56.

---

(37) Voir plus haut: "Session de formation dans une région".

2.2.4 Les syndicats locaux et leurs comités de la condition féminine

Il existe environ une centaine de comités de la condition féminine dans des syndicats locaux affiliés à la CSN; dans plus de cent autres, il y a une responsable de ce dossier ou le comité est en voie de formation. La majeure partie de ces comités se trouvent dans des syndicats du secteur public et para-public, pour deux raisons:

- la grande majorité des travailleuses membres de la CSN se situent dans le secteur des affaires sociales, des services publics et de l'enseignement;
- étant donné la force de pression du Front commun des syndicats du secteur public et para-public, il a été possible d'obtenir de meilleures conditions d'exercice du droit à la syndicalisation: journées de libération pour activités syndicales, etc.

Voici, en résumé, leurs fonctions:

- effectuer des enquêtes sur les conditions de vie et de travail des femmes et sur leurs conditions de participation à la vie syndicale;
- voir à la représentation et à la présence des femmes aux instances locales: conseil syndical, comité exécutif, comités divers (griefs, négociation, santé et sécurité, information, éducation);
- voir à la représentation et à la présence des femmes aux instances de la centrale: délégations aux congrès, aux assemblées de la fédération, du conseil central;
- rechercher les solutions aux problèmes identifiés: s'agit-il de faire disparaître le harcèlement sexuel? d'obtenir des congés parentaux plus convenables? de faire négocier une clause d'action positive? de faire appliquer la convention collective en ce qui a trait à la condition des femmes? de convaincre les instances du syndicat de consacrer davantage d'énergies et de fonds à la lutte contre l'oppression spécifique des femmes? Le comité de la condition féminine établit ses priorités en fonction des besoins, de ses effectifs, de ses ressources et de ses rapports avec les instances du syndicat.

Les ressources:

- ressources humaines: le militantisme; des journées de libération sont parfois obtenues pour participer à des sessions de formation;
- ressources financières: tout dépend des syndicats; certains comités peuvent obtenir un budget spécifique, d'autres doivent justifier chaque dépense auprès du comité exécutif.

2.2.5 Les fédérations et leur comité de la condition féminine

Il existe un comité de la condition féminine dans quatre des dix fédérations de la CSN:

- la Fédération des Affaires sociales: 62 000 travailleuses (73% des membres de la fédération et 62% des travailleuses membres de la CSN);
- la Fédération des Employés de Services publics: 10 000 travailleuses (45% des membres de la fédération et 10% des travailleuses membres de la CSN);
- la Fédération nationale des Enseignantes et Enseignants québécois: 3 800 travailleuses (32% des membres de la fédération et 4% des travailleuses membres de la CSN);
- la Fédération des Professionnels salariés et Cadres du Québec.

Quatre autres fédérations ont des représentantes à la coordination régionale de la condition féminine de la CSN: communications, papier et forêt, commerce et le secteur textile, vêtement, chaussure.

Enfin, deux fédérations n'ont aucun comité et aucune représentante à la coordination: la Fédération des Syndicats du bâtiment et du bois et la Fédération des syndicats des mines, de la métallurgie et des produits chimiques, qui représentent une minorité de travailleuses.

Ces comités ont été mis sur pied à la demande de comités rattachés à des syndicats locaux qui, même s'ils sont dispersés à travers la province, partagent des intérêts communs, surtout en matière de négociation collective: contenu des revendications et représentation aux instances négociatrices.

Même si plusieurs fédérations n'ont pas de comité, certains de leurs syndicats peuvent cependant en avoir, et même de très actifs.

2.2.5.1 Un exemple: le comité de la condition féminine de la Fédération des Affaires sociales

Formé de 11 membres, le comité existe depuis l'automne 1980. Ses membres ont été élues par les assemblées régionales de la fédération.

Son mandat:
- veiller à l'application des clauses relatives aux droits parentaux;
- travailler à l'implantation de garderies en milieu de travail, en liaison avec le syndicat des travailleuses et travailleurs de garderies;
- favoriser la participation des femmes dans les instances de la Fédération;
- poursuivre la lutte contre la discrimination
  - désexisation des postes;
  - rémunération égale de travaux de valeur équivalente;
  - maintien du nombre d'emplois féminins;
  - contrôle de la transformation des postes à temps plein en postes à temps partiel;
- appuyer les syndicats de travailleuses et travailleurs de garderies.

Ses activités:
Enquêtes, analyses, documents d'information, débats, démarches auprès des instances décisionnelles et négociatrices.

2.2.6 Le réseau de coordination de la condition féminine de la CSN

Le réseau de coordination de la condition féminine n'est pas un comité comme tel, mais un regroupement de militantes de la condition féminine:

- le comité de la CSN au complet;
- les responsables de la condition féminine de chaque région;
- les responsables de la condition féminine de huit fédérations.

Au total, environ 50 travailleuses, qui se rencontrent quatre fois par année, pendant deux jours: entre février 1981 et avril 1982, il y a eu sept réunions de coordination.

En décembre 1980, par exemple, les militantes réunies en session de coordination ont étudié ensemble le document suivant: "Guide pour l'examen des conventions collectives afin de déceler des conditions de travail discriminatoires à l'égard des femmes". (38) Les rencontres portent sur la politique globale du comité de la CSN: le plan d'action annuel, les dossiers prioritaires, les positions à prendre sur diverses questions, le contenu du rapport au congrès de la CSN.

Généralement, tous les sujets abordés par le comité de la condition féminine de la CSN sont examinés également en session de coordination et les questions fondamentales sont systématiquement soumises à ces militantes, même s'il faut, pour cela, convoquer une réunion spéciale. Lieu de coordination, comme son nom l'indique, les militantes peuvent y prendre le pouls du travail qui se fait dans d'autres régions, dans d'autres milieux de travail que le leur.

2.3 Conclusion

La Confédération des Syndicats nationaux et ses organismes affiliés comptent ensemble près de 130 comités consacrés à la condition féminine et environ une centaine d'autres qui sont en voie de formation :

- au niveau de la centrale: 1 comité
- au niveau des régions: 18 comités
  4 responsables du dossier

(38) La Lutte des femmes, une lutte permanente, une lutte collective, ouvrage cité, p 58-59.

- au niveau des fédérations: 4 comités, 4 responsables du dossier
- au niveau des syndicats locaux: 100 comités, environ, 100 responsables du dossier (y compris là où il y a un comité en voie de formation)
- enfin, il y a encore, au niveau de la centrale, le réseau de coordination de la condition féminine qui, sans être un comité, regroupe les responsables de chaque palier: central, régional et fédéral.

Dès 1976, le comité de la condition féminine devenait l'un des trois comités du congrès; ce fait indique l'importance que les militantes sont parvenues à donner à ce dossier parmi les préoccupations de la centrale. Mais la reconnaissance formelle n'est pas tout. En effet, plusieurs facteurs expliquent le regroupement des travailleuses, la mise en place de nombreux comités et le travail accompli en relativement peu d'années: tout d'abord, il y a le nombre croissant des travailleuses insatisfaites de leurs conditions de vie et de travail et soucieuses d'y apporter des changements; à cela s'ajoutent l'ensemble des résolutions adoptées dès le départ, une politique de formation syndicale où la condition féminine occupe une place importante et la mise en place, en 1978, d'un service efficace auquel sont associées, périodiquement, des personnes ressources venant de divers milieux.

Il y a également le fait que les militantes ont plus d'un point d'attache entre elles et que les divers paliers de regroupement leur permettent de mettre en commun leur expérience, leurs outils de travail, leurs interrogations et leurs moyens d'action: l'aide et l'encouragement peuvent leur venir du comité régional ou de celui de leur fédération, ou encore des rencontres de coordination ou des sessions de formation; en revanche, à tous ces niveaux, c'est à partir d'expériences dans les syndicats locaux que les échanges sont possibles.

Le travail des militantes de la CSN n'a cessé d'évoluer au cours des dix dernières années, tout en présentant certaines constantes. Les champs de préoccupation se sont élargis et les revendications se sont précisées. En même temps, et en rapport étroit avec ce travail, les échanges se sont accrus entre les militantes de la CSN et celles des groupes de femmes, que ce soit sur les garderies, sur la santé, sur l'avortement ou sur la violence faite aux femmes. Une autre constante du travail des militantes de la condition féminine est la collaboration et la concertation avec des militantes d'autres groupes syndicaux. Que ce soit pour mettre en lumière les revendications spécifiques des femmes lors de négociations du Front commun, pour organiser les Etats généraux des Travailleuses salariées québécoises (1978 et 1979) ou pour préparer les activités de la Journée internationale des Femmes, les militantes de la CSN mettent de l'avant la nécessité d'unifier les actions et de faire en sorte que toutes les femmes, travailleuses et ménagères, syndiquées et non syndiquées, travailleuses du secteur privé et du secteur public, jeunes et moins jeunes, en tirent un certain bénéfice.

En outre, c'est dans plusieurs régions que sont organisées des activités conjointes entre syndicats et groupes de femmes, tout comme entre syndicats différents, et cela, non seulement autour du 8 mars, mais également en fonction des exigences de l'endroit et du moment: campagnes contre la pornographie, pour le droit au travail, contre les fermetures d'usines, pour un réseau de garderies, contre les coupures dans les services publics, et bien d'autres.

En 1976 et 1978, les militantes de la CSN avaient identifié trois ou quatre revendications prioritaires. En 1982 et 1983, "tout est devenu prioritaire" disent-elles: c'est pourquoi leurs actions touchent plusieurs fronts à la fois et leurs revendications interpellent tous ceux qui détiennent le pouvoir, y compris dans le mouvement syndical.

CHAPITRE III

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC ET LA CONDITION FÉMININE

3.1 La CEQ et ses structures de fonctionnement (1)

La Centrale de l'Enseignement du Québec (CEQ) représente 85 000 travailleurs et travailleuses de l'enseignement, dont environ 60 000, soit 70%, sont des femmes.

Les structures de la CEQ comportent trois niveaux de regroupement, avec des instances décisionnelles spécifiques.

3.1.1 Les syndicats

Au niveau local, le syndicat regroupe généralement les travailleurs et travailleuses par commission scolaire (quelquefois par institution) et selon les fonctions qu'ils occupent: syndicat des enseignantes et enseignants de telle commission scolaire, syndicat du personnel de soutien, etc.

Il existe en outre une dizaine de syndicats de type "industriel", c'est-à-dire regroupant les employés syndicables, personnel enseignant et personnel de soutien, d'une commission scolaire ou d'un établissement.

Comme tout organisme syndical, les syndicats affiliés à la CEQ possèdent chacun une structure à plusieurs niveaux:

- l'assemblée générale, qui réunit tous les membres, est souveraine. C'est au scrutin secret que les membres élisent les officiers syndicaux (conseil d'administration) mais en assemblée générale qu'ils élisent les délégués aux autres instances;
- le conseil des délégués, instance intermédiaire;
- le conseil d'administration (président/e, secrétaire, trésorièr/e, conseillers, etc.) qui assume la direction du syndicat.

---

(1) Cette partie a été préparée à l'aide des Statuts de la CEQ, édition de 1980, et du cahier no 3: Amendements aux Statuts du Congrès spécial et XXVIII^{e} Congrès général, Renforcer nos acquis, bâtir notre avenir, juin 1982.

Les syndicats ont également des comités de travail, qui tiennent leur mandat de l'un ou l'autre des paliers énumérés ci-dessus. Exemples de comités: éducation et intervention pédagogique, finances, statuts et règlements, santé et sécurité, condition des femmes.

Environ 135 syndicats sont affiliés à la CEQ: de ce nombre, 46 sont formés d'enseignantes et d'enseignants de l'élémentaire et du secondaire représentant 80% des effectifs de la centrale.

Un grand nombre de syndicats comptent de 100 à 300 membres; certains en regroupent de 1 500 à 8 000 ou, à l'opposé, moins de 20 (chez le personnel de soutien, par exemple).

Dans le cas des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire et du secondaire, la taille du syndicat est généralement déterminée par celle de la commission scolaire qui les emploie; par exemple, à la Commission des Ecoles catholiques de Montréal (CECM)) correspond l'Alliance des Professeurs de Montréal, formée de plus de 6 000 membres (sans compter 2 000 suppléants).

Les structures de la CEQ ne comportent aucun palier spécifique de regroupement régional. Cependant, comme les commissions scolaires sont en réalité des structures régionales ou sub-régionales, les syndicats représentant le personnel de ces commissions scolaires sont souvent des entités régionales. La répartition régionale des membres de la CEQ correspond assez bien à celle de la population du Québec.

3.1.2 Les regroupements sectoriels

Au niveau sectoriel, des regroupements ou fédérations représentent les syndiqués et les syndicats ayant en commun certains caractères spécifiques, du fait

de leurs fonctions dans l'enseignement.[2] Ces syndicats y sont représentés au pro rata du nombre de leurs membres. Les regroupements sectoriels ou fédérations sont à leur tour représentés aux instances de la centrale.

Les 46 syndicats d'enseignantes et d'enseignants de l'élémentaires et du secondaire sont d'abord regroupés dans la Commission des Enseignants des Commissions scolaires (CECS).

Il y a 8 autres regroupements sectoriels, correspondant aux catégories suivantes:

- le personnel de soutien oeuvrant dans le secteur de l'enseignement public: fédération regroupant 22 syndicats
- le personnel des établissements privés et des affaires sociales (ex.: réadaptation scolaire, établissement spécialisé pour personnes handicapées): fédération regroupant 18 syndicats
- le personnel des établissements de loisir: fédération regroupant 13 syndicats
- les enseignantes et enseignants de CEGEP: fédération regroupant 9 syndicats
- les professionnels des commissions scolaires locales et régionales (SPRSQ): 1 syndicat
- les professionnels non enseignants des CEGEP: fédération regroupant 20 syndicats
- les enseignants et le personnel de recherche des universités: 3 syndicats
- les professionnels non enseignants des universités: 2 ou 3 syndicats

---

(2) Une fédération peut parfois représenter des syndiqués appartenant à un syndicat d'une autre section, mais qui, par leur emploi, partagent les intérêts des membres de cette fédération.

Enfin, une association regroupe les retraité(es) de l'enseignement.

Devant cette énumération des secteurs où travaillent les membres de la CEQ, on comprend mieux pourquoi cette centrale a pris le nom de Centrale de l'Enseignement du Québec.

3.1.3 Les instances décisionnelles au niveau central

Au niveau central, il existe trois instances décisionnelles:

- le congrès général:

> Le Congrès général est l'autorité suprême de la centrale. Il détermine les politiques générales, les objectifs majeurs, les grandes lignes d'action et les grandes priorités. (3)

Il se réunit tous les deux ans, entre le 15 juin et le 15 septembre (il peut aussi y avoir des congrès spéciaux). Les syndicats, les fédérations et regroupements sectoriels affiliés y sont représentés par environ 600 délégués.

- le Conseil général:

> La Centrale est gouvernée entre ses congrès par un conseil général responsable au Congrès général. Le Conseil général précise les orientations de la Centrale et prend toute mesure nécessaire à la réalisation des décisions du Congrès général; il peut établir des politiques nouvelles sujettes à révision par le Congrès général. (4)

Il doit être convoqué au moins deux fois par année. Il peut aussi être convoqué pour une assemblée spéciale.

---

(3) Statuts, 1980, p 6.

(4) Même source, p 8.

- le Bureau national:

> La Centrale est dirigée par un Bureau national composé d'un président, de quatre vice-présidents, d'un secrétaire et d'un trésorier, tous élus par le Congrès. (5)

> Subordonnément aux politiques et aux objectifs fixés par le Congrès et aux décisions du Conseil général, le Bureau national expédie les affaires courantes et établit les programmes d'action dont il assure et contrôle l'exécution. Le personnel de la Centrale relève de son autorité. (...)
> Le Bureau national se réunit aussi souvent que ses responsabilités l'exigent et au moins une fois par mois.(6)

Les membres du Bureau national sont libérés à plein temps. Leur salaire est payé par la Centrale.

3.1.4 Les comités

Divers comités relèvent du Congrès ou du Conseil général. Depuis le congrès spécial de juin 1982, le comité de la condition des femmes est maintenant reconnu dans les Statuts de la CEQ. (7)

3.1.5 Les services

La CEQ fournit à ses affiliés un certain nombre de services (information, éducation, documentation, services juridiques, etc...). Du fait que la responsable du comité de la condition des femmes est libérée à plein temps pour exercer ses fonctions, il existe aussi un service de la condition des femmes à la CEQ.

---

(5) Amendements aux statuts, 1982, p 26.
(6) Statuts, 1980, p 11-12.
(7) Amendements aux statuts, 1982, p 21.

3.2 La CEQ et la condition féminine

A la CEQ, il y a environ 60 000 femmes syndiquées, soit 70% des 85 000 membres.

Le secteur de l'enseignement élémentaire et secondaire occupe la grande majorité des membres et donc des femmes de la centrale: il y a là 48 000 femmes, soit 80% des 60 000 enseignantes et enseignants de ce secteur.

Proportions selon les niveaux:

- au préscolaire: 98% sont des femmes
- à l'élémentaire: 89% sont des femmes
- au secondaire: 45% sont des femmes

Les autres regroupements sectoriels de la centrale comptent généralement de 30% à 38% de femmes parmi leurs membres (à l'exception des professeurs d'université, où il n'y a que 12% de femmes).

3.2.1 Le comité CEQ de la condition des femmes

Depuis 1973, il existe à la CEQ un comité qui s'applique à réaliser un "programme d'action sur la situation propre aux femmes québécoises en situant la lutte des femmes à l'intérieur de la lutte des travailleurs." (8)

Dès sa mise sur pied, à la suite du congrès de juillet 1973 (23^{e} Congrès), ce comité prenait le nom de "Comité Laure-Gaudreault" en mémoire de la fondatrice du syndicalisme enseignant. (9)

En 1980, le comité Laure-Gaudreault proposait au congrès de la CEQ de changer son nom en celui de "Comité CEQ de la condition des femmes" ("un nom qui dit bien ce que nous faisons").

---

(8) Origine et Développement de la CEQ, CEQ, février 1981, D-7915-4, p 23.

(9) C'est dans le comté Charlevoix, dans les régions du Saguenay et du Lac St-Jean qu'ont été mis sur pied, en 1936, les premiers syndicats d'enseignants: des associations d'institutrices rurales.

Dès 1974, le comité pouvait compter sur deux personnes ressources à plein temps: une syndiquée élue et une employée du mouvement. Depuis 1980, une seule personne travaille à plein temps à la condition féminine: il s'agit de la responsable du comité.

3.2.1.1 Le mandat du comité

Le mandat du comité a été défini en 1974.

> Ce comité et les ressources qui y sont affectées sont considérés comme une équipe de travail.
> - tirant son orientation du Congrès
> - tirant son mandat général du plan d'action qui est adopté annuellement par le Conseil général
> - relevant du Bureau national par le biais de son intégration à un programme pour ce qui a trait à la mise au point et à l'exécution du mandat général, à son fonctionnement et à son administration. (10)

Au congrès spécial de la CEQ de juin 1982, les délégués ont adopté un amendement aux Statuts de la Centrale, stipulant qui: "le Conseil général... doit former et maintenir un comité de la condition des femmes." (11)

3.2.1.2 Le comité national actuel:

Le comité CEQ de la condition des femmes est formé de cinq membres.

Les membres du comité sont élues par le Conseil général de la CEQ, chacune ayant été proposée par un syndicat (généralement le sien, mais pas nécessairement); cette élection se tient ordinairement au cours de la dernière réunion d'une année financière ou de la première de l'année suivante.

---

(10) Tiré de Organisation et fonctionnement d'un comité local, 1982, p 1-2.

(11) Amendements aux Statuts, Cahier no 3 du congrès spécial de juin 1982, p 21.

La durée du mandat d'un comité est de deux ans.

Composition du comité actuel:

- provenance régionale: Laurentides
  Estrie
  Saguenay - Lac St-Jean
  Montréal
  Rive-sud de Montréal

- secteurs représentés: bien qu'il n'y ait pas de règles formelles, les militantes de la condition des femmes s'efforcent de recruter, pour former le comité national:
  . 3 représentantes du secteur de l'enseignement élémentaire et secondaire;
  . 2 représentantes des autres regroupements sectoriels.

Fréquence des rencontres: le comité se réunit une journée par mois. Il y a également quatre réunions du réseau de la condition des femmes par année; ces réunions occupent généralement deux jours.

La présidente ou la responsable du comité, désignée par les autres membres, est libérée à plein temps: son syndicat a obtenu que son employeur la libère de son emploi, lui accorde un congé sans solde pour la durée de son mandat et c'est alors la CEQ qui lui verse un salaire; la décision d'assumer ces frais de libération a été prise par le Bureau national, à la demande du comité, pour être ensuite entérinée par le Conseil général. Actuellement, c'est Rosette Côté qui exerce cette fonction.

Chaque année, les membres du comité établissent entre elles une certaine division du travail: elles se distribuent les dossiers, de même que l'organisation des rencontres successives du réseau. (12) Une partie du travail est cependant accompli collectivement ou partagé, selon les besoins.

---

(12) Sur le réseau de la condition des femmes de la CEQ, voir plus loin.

Pour être en mesure de participer aux dix réunions du comité qui se tiennent pendant l'année scolaire, aux réunions de réseau qu'elles doivent animer et à certaines tables de concertation (avec d'autres organismes) sur des sujets touchant à la condition des femmes, les quatre membres du comité qui ne sont pas libérées à plein temps doivent voir à ce que leurs 15 jours de libération par année leur soient assurés par leur commission scolaire: leurs syndicats s'occupent de leur remplacement au travail, la CEQ paie pour ce remplacement, ainsi que pour les frais de déplacement et de séjour des membres du comité.

3.2.1.3 Les ressources du comité

Ressources humaines

La présidente du comité, qui est libérée à plein temps, fournit l'essentiel des ressources humaines du comité.

Ressources financières

Il y a, dans le budget CEQ, une part attribué à la condition des femmes, en conformité avec le plan d'action adopté par le Conseil général; cette part du budget peut être révisée si le plan d'action l'exige.

Aide technique

L'équipe peut compter sur l'aide des divers services de la CEQ que ce soit pour la réalisation d'un document audio-visuel, la préparation de certaines clauses de convention collective à négocier, la diffusion de textes sur la condition des femmes, (13) ou les tâches administratives qui accompagnent tout travail de sensibilisation et de mobilisation.

---

(13) Par exemple, le Magazine CEQ, qui paraît depuis l'été 1981, comporte une rubrique "Femmes". A titre d'exemple, mentionnons l'article de Rosette Côté; "La Crise: colis piégé pour les femmes", Magazine CEQ, Hiver 1982, p 52-53. Le bulletin de liaison de la CEQ, Ligne Directe , traite fréquemment, lui aussi, des luttes des femmes.

Collaboration de femmes "de la structure":
Bien que les membres féminines de la CEQ soient encore dramatiquement sous-représentées dans la structure de la centrale, plusieurs postes électifs de diverses instances sont occupés par des femmes.

Par exemple, au Bureau national, qui dirige la centrale, trois des sept membres libérés à plein temps sont des femmes: il s'agit des trois premières vice-présidentes. L'une d'entre elles, Marie Gagnon, est chargée du dossier de la condition des femmes et, à ce titre, travaille étroitement avec le comité de la condition des femmes.

Que ce soit au Bureau national, au Conseil général de la CEQ ou simplement au Conseil d'administration ou au conseil des délégués d'un syndicat, l'appui et la collaboration des femmes élues à divers postes, même s'ils ne sont pas toujours acquis, se révèlent indispensables au travail de l'équipe de la condition des femmes.

3.2.1.4 Les objectifs du comité

Objectifs à l'intérieur du mouvement CEQ:

a) Susciter la formation de comités de la condition des femmes dans tous les syndicats CEQ et, si possible, dans chaque milieu de travail.

   Ceci suppose que les membres du syndicat local, à la base comme au sommet, les femmes comme les hommes, soient sensibilisés à l'importance de la condition féminine, qu'ils reconnaissent la nécessité d'un comité (ou,

du moins, qu'ils ne s'opposent pas à sa mise sur pied, quel que soit leur motif: véritable solidarité, paternalisme, condescendance, crainte du ridicule, apaisement de la conscience, ou volonté d'isoler les femmes dans un "comité féminin") et acceptent de lui affecter des ressources (c'est-à-dire, concrètement, de couper ailleurs),

b) Favoriser la présence des femmes aux instances décisionnelles de la CEQ.

Ceci suppose que l'ensemble du mouvement s'interroge sur les conditions de militance des femmes, que l'on développe des mécanismes qui permettent une participation plus grande des femmes dans la structure:

- à court terme: l'adoption d'une politique de garderie, c'est-à-dire que le mouvement assume les frais de garde que les femmes doivent débourser pour militer;

  la modification de l'horaire des réunions: tenir les réunions pendant les heures de travail lorsqu'il est possible d'obtenir des libérations;

- à moyen et long terme: la transformation du militantisme syndical (rythme de travail), des rapports hommes-femmes dans le mouvement et avec les conjointes des militants, de la prise de parole et du style de discours. Il s'agit, en définitive, de la transformation de la conception du pouvoir et de sa gestion.

c) Sensibiliser les travailleuses et les travailleurs de l'enseignement aux conditions de vie et de travail des femmes et à la nécessité de leurs luttes.

Ceci suppose qu'à chaque palier, dans chacune des instances de la centrale, la condition des femmes soit une préoccupation constante:

- le comité de la condition des femmes tente actuellement de faire modifier les statuts de la CEQ de manière à ajouter, au chapitre des objectifs de la centrale, la promotion des droits des femmes;
- en outre, à la suite d'une résolution du Congrès de 1980, le Bureau national recommande l'adoption d'un minimum de règles de féminisation du langage et la poursuite de discussions sur cette question tant en ce qui a trait aux textes (non-juridiques) qu'aux noms mêmes des syndicats affiliés.

Objectifs liés aux "intérêts professionnels économiques et sociaux" (selon les termes des statuts) des travailleuses de l'enseignement:

a) en tant que travailleuses:
Favoriser l'exercice de leur droit au travail sans discrimination, ce qui signifie que l'équipe de la condition des femmes doit examiner et porter à la connaissance des instances concernées tout ce qui peut faire l'objet de négociation ou d'entente entre le syndicat et l'employeur et, par la suite, veiller à l'application de ce qui a été obtenu. Par exemple:
- la reconnaissance des droits parentaux;
- l'implantation de garderies en milieu de travail;
- la lutte contre la prolifération du travail à temps partiel (l'obtention de conditions équivalentes à celles du travail à temps plein);
- l'adoption d'une politique d'action positive (embauche, sécurité d'emploi (versus mise en disponibilité), perfectionnement, classification, réorientation, réduction des écarts salariaux).

b) en tant qu'enseignantes ou travailleuses de l'enseignement:
- Lutter contre les stéréotypes sexistes dans l'éducation: dès 1972, le congrès de la centrale se prononçait pour "que la CEQ dénonce énergiquement les programmes et attitudes scolaires assurant la reproduction des conditions qui perpétuent l'aliénation de la femme".
En 1981, en prévision d'une semaine d'intervention pédagogique du 1er au 8 mars 1981, la CEQ publiait un cahier pédagogique: Pour créer de nouveaux rapports femmes-hommes, utilisable à tous les niveaux du

système scolaire.(14)

- Promouvoir l'adoption d'un programme d'éducation sexuelle à l'école. A cet égard, la CEQ a adopté le document préparé par le comité Laure-Gaudreault sur ce que devrait être l'éducation sexuelle en milieu scolaire: "Levons l'interdit". En outre, fin 1982, la CEQ publiait une analyse politique du dernier programme d'éducation sexuelle proposé par le ministère de l'Education du Québec.(15)

Objectifs à caractère social, liés à l'insertion des luttes des travailleuses de l'enseignement dans l'ensemble des luttes des femmes:

Contribuer à réaliser l'unité des travailleuses, l'unité des femmes autour de grands projets:

- la reconnaissance dans les faits du droit au travail social pour toutes les femmes;
- la possibilité d'une maternité librement consentie (la légalisation et la libéralisation de l'avortement);
- la généralisation des congés de maternité et parentaux;
- la création d'un réseau universel et gratuit de garderies contrôlées par les travailleuses(eurs) et les usagères(ers);
- la mise en place d'autres services et équipements collectifs;
- la remise en cause du quotidien des femmes: violence, santé, stéréotypes, etc...

Favoriser l'ouverture des comités de la condition des femmes (aux niveaux local et national) vers d'autres comités syndicaux de la condition féminine et d'autres groupes de femmes.

---

(14) CEQ, Cahier pédagogique, Semaine d'intervention pédagogique: 1 au 8 mars 1981, édition spéciale de la revue Ligne Directe, fév. 1981, 222 p.

(15) Education sexuelle: levons l'interdit, document de 16 pages, préparé par le comité Laure-Gaudreault et publié en encart dans la revue Ligne Directe, janv.-fév. 1980.

3.2.1.5 Les activités de l'équipe de la condition des femmes

- Réunions mensuelles: discussions et décisions relatives à:
  . l'élaboration du plan d'action, tous les deux ans, et sa mise au point, au début de chaque année.
  . la répartition des tâches;
  . la préparation de débats dans les instances (par exemple: sur la féminisation du langage, les effets de la crise sur les conditions de vie et de travail des femmes, l'action positive, le rapport du comité au congrès);
  . le travail à faire en vue des négociations;
  . l'opportunité et la manière de tenir une enquête auprès des membres (en 1976, c'était sur la participation des femmes à tous les niveaux de la CEQ; en 1982: sur le harcèlement sexuel au travail) ou auprès des syndicats (en 1982: sur la participation des femmes aux instances et comités syndicaux et sur la prise en charge du dossier de la condition des femmes au niveau local ou sectoriel);
  . les besoins des syndicats et des comités locaux;
  . la planification générale des rencontres du réseau;
  . la préparation de documents de formation;
  . l'organisation de la Journée internationale des Femmes (8 mars) dans les régions, dans les syndicats et en collaboration avec d'autres groupes;
  . la participation de la CEQ à diverses coordinations nationales, tables de concertation ou regroupements d'organismes en rapport avec la condition des femmes (avortement, garderies, 8 mars, travail à temps partiel, états généraux des travailleuses salariées québécoises);
  . l'opportunité de commenter publiquement certaines législations ou décisions gouvernementales, certaines situations conjoncturelles, etc.:
- Rencontres du réseau de la condition des femmes;
- Participation à diverses activités dans la centrale ou dans les syndicats de la CEQ;
- Représentation du comité à l'extérieur de la centrale: rencontres inter-

syndicales, journées thématiques, activités de solidarité avec d'autres groupes, délégations officielles au niveau international, relations avec les médias.

Par exemple, l'équipe a réalisé un document qui s'intitule Organisation et fonctionnement d'un comité local (16), pour répondre aux besoins des militantes et des comités locaux (cette brochure s'inspire en partie de deux documents rédigés par le Comité Laure-Gaudreault en 1974). Il traite, entre autres, des objectifs et du mode de mise sur pied d'un comité local, de sa structure, de son budget et de l'élaboration d'un plan d'action qui se situe par rapport au plan d'action au niveau national et s'inscrit dans le plan d'action du syndicat local.

3.2.2 Les syndicats, les regroupements sectoriels et leurs comités ou leurs responsables de la condition des femmes

Rappelons que, parmi les organismes affiliés à la CEQ, il existe 46 syndicats d'enseignantes et enseignants des niveaux élémentaire et secondaire et 8 regroupements sectoriels qui représentent près de 90 syndicats.

Selon l'estimation de l'équipe de la condition des femmes, la CEQ compte environ 50 comités de la condition des femmes. Plus de la moitié des syndicats de l'enseignement primaire et secondaire ont leur comité, la plupart des autres ayant au moins une responsable de la condition des femmes. En outre, le Syndicat des professionnelles et professionnels du réseau scolaire du Québec ont un comité et un réseau de la condition des femmes. Dans les autres regroupements sectoriels, il y a au moins une responsable et le comité est en voie de

---

(16) Document distribué aux militantes de la condition des femmes au début de 1982, 12 p. Une nouvelle version de ce document est en préparation.

se former; dans plusieurs cas, il existe cependant des comités au niveau des unités de travail (école, établissement).

Certains syndicats, cependant, ont des effectifs trop réduits (moins de 20 membres) pour se permettre de former de tels comités. En général, ces syndicats (par exemple: les professionnelles et professionnels de CEGEP) se trouvent dans des établissements où il existe également un syndicat d'enseignantes et d'enseignants: les militantes de plus d'un syndicat peuvent alors former ensemble un comité intersectoriel.

L'équipe de la CEQ estime donc que près de la moitié des syndicats pouvant se permettre de former un comité en ont un et que, dans presque tous les autres, il y a une répondante ou un répondant.

3.2.2.1 Les résultats d'une enquête-maison

Au début de 1982, l'équipe de travail sur la condition des femmes a fait enquête auprès de ses organismes affiliés. Elle a expédié 46 questionnaires aux syndicats de l'élémentaire et du secondaire et 5 questionnaires à chacun des 8 regroupements sectoriels: au total, 86 formulaires.

Les questions portaient sur:

- le pourcentage de femmes parmi les membres et au niveau de chaque instance et de chaque comité;
- les orientations et le plan d'action du syndicat, en rapport avec la condition des femmes;
- la prise en charge du dossier de la condition des femmes par une ou un responsable ou par un comité et l'instance dont il relève;
- le budget alloué à la lutte des femmes;
- les services du syndicat en rapport avec les préoccupations des femmes, de même que l'utilisation par les militantes des mécanismes d'information (bulletin syndical) et des structures intermédiaires (Conseil des délégués);

- l'existence de sessions de formation sur les sujets propres à la condition des femmes;
- les problèmes et les difficultés rencontrées, les changements constatés.

Comme on le voit par ces questions, c'est au niveau local que se prennent la plupart des décisions. Ce sont en effet les instances du syndicat local qui entérinent le plan d'action que le comité de la condition des femmes a préparé en s'inspirant du plan d'action national; ces mêmes instances décident du mandat, du budget et de la composition du comité. C'est aussi au niveau local que se fait la formation des membres. Les syndicats locaux et leurs comités ont ainsi une autonomie assez grande par rapport au niveau national.

Les réponses:
Sur les 86 questionnaires expédiés, 31 sont revenus complétés.

Dans 23 cas, il y a une ou un responsable du dossier de la condition des femmes (la plupart du temps, un membre de l'exécutif). Cette personne responsable relève en général du Conseil d'administration, ou de l'exécutif, mais parfois du Conseil des délégués.

Dans 15 cas (inclus dans les 23 précédents), il existe un comité de la condition des femmes; dans 7 autres cas, ce comité a déjà existé, entre 1972 et 1981.

Là où il y a un comité, il est composé de volontaires (10 comités) ou de membres élues (5 comités); dans ce dernier cas, il s'agit généralement de volontaires dont l'appartenance au comité a été confirmée par une instance du syndicat.

Le nombre de militantes varie de 2 à 7 personnes; en général, ces comités ne sont pas mixtes, par la force des choses et non par suite d'un débat et d'une décision; parfois, cependant, il y a un ou deux hommes dans un comité.

La répartition régionale des questionnaires complétés indique que dans toutes les régions du Québec il existe des militantes préoccupées par la lutte des femmes.

Secteurs représentés: bien sûr, comme la majorité des syndiqués et surtout la majorité des femmes (75%) travaillent à l'enseignement élémentaire et secondaire, c'est dans ces syndicats que l'on trouve presque tous les comités de la condition des femmes; mais c'est aussi parce qu'à ce niveau, l'organisation est relativement plus facile, les enseignantes étant plus regroupées que, disons, les professionnelles à l'emploi des commissions scolaires.

Quant à la proportion de femmes dans ces comités, elle est de 97% (diverses raisons ont poussé quelques hommes à en faire partie).

Ces 15 comités ont obtenu un budget spécifique pour la lutte des femmes. Dans 13 autres cas, il y a moyen d'affecter des montants à des activités spécifiques, par exemple à l'occasion du 8 mars.

C'est d'ailleurs "le 8 mars" qui occupe la place d'honneur au chapitre de la condition des femmes dans les plans d'actions des syndicats. D'autres activités sont toutefois fréquemment citées:

- participation à la négociation
- animation générale
- sessions de formation
- information systématique aux membres

} sur la condition des femmes

- appui à des luttes de femmes

Quant aux thèmes ou aux questions qui retiennent l'attention, on retrouve:

- le réseau de garderies et les garderies en milieu scolaire;
- l'éducation sexuelle;
- le droit à la maternité protégée;
- la contraception;
- la réorganisation du travail (problèmes de hiérarchisation des tâches et de déqualification).

Mais la grande préoccupation semble être la sensibilisation de tous les membres du syndicat à la condition des femmes et à l'importance des luttes des

femmes, de même que le recrutement de femmes pour appuyer l'équipe de travail, partager les tâches, etc...

Les difficultés, les obstacles:

A la question "Qu'est-ce qui rend difficile l'organisation d'activités sur la condition des femmes?", on a répondu "le manque d'intérêt" (15 fois), "le manque de participation" (17 fois). (On n'a attribué qu'une seule fois ces difficultés au manque de moyens financiers).

Comment expliquer ce manque d'intérêt, de participation, de disponibilité?

A la question "Les services offerts par votre syndicat ou regroupement sectoriel se soucient-ils d'une façon particulière des préoccupations des femmes?", on a répondu "Non" (13 fois). Et ce n'est pas parce que les documents pertinents et les rapports d'activités ne sont pas acheminés aux instances (24 oui, 3 non).

Problèmes de militantisme

Selon des témoignages recueillis de vive voix, c'est au niveau des instances décisionnelles locales que les obstacles existent:

- Le rythme de travail du militantisme syndical est pratiquement insoutenable pour une travailleuse ayant des enfants et un mari qui n'est pas toujours disponible pour garder. (Par exemple, il y a souvent des réunions plusieurs soirs par semaine et qui se terminent tard).
- En conséquence, les femmes (60%) sont sous-représentées aux conseils d'administration (C.A.: 38%) et conseils de délégués (C.D.: 56%) et les problèmes des femmes seraient le plus souvent mis de côté si quelques-unes ne s'occupaient de les faire inscrire en bonne place à l'ordre du jour, de mener les débats, etc...
  Il arrive que des syndicats locaux refusent de prendre en charge politiquement la lutte des femmes. Par exemple, dans certains syndicats, on ne prévient pas les membres que les frais de garde d'enfants seront remboursés pour permettre aux femmes d'assister aux réunions.

Selon d'autres témoignages, là ou le C.A. est majoritairement féminin (même sans être féministe), les rapports entre celui-ci et le comité de la condition des femmes sont tout de suite facilités:

- il n'y a plus de vedettariat;
- l'approche des questions de même que le langage employé sont plus pratiques;
- c'est plus facile de porter à l'attention des membres les problèmes des femmes: "on n'a pas à faire la preuve que c'est pertinent avant de commencer à en parler";
- cela a donc contribué à changer le type de syndicalisme pratiqué, de même que les rapports entre les comités.

La répartition régionale des opinions exprimées, soit sur le questionnaire, soit dans les témoignages que j'ai recueillis, indique que, tout comme l'intérêt pour les problèmes et les luttes spécifiques aux femmes, les obstacles au travail militant des femmes se manifestent dans toutes les régions du Québec, qu'il s'agisse de blocage systématique, de résistance ouverte ou larvée, d'indifférence, de méfiance ou de préjugés, de fatalisme ou de résignation.

Voilà pourquoi la sensibilisation et le recrutement sont des priorités pour les militantes des comités locaux.

Mais il y a aussi une autre voie; pour certaines militantes, le comité de la condition des femmes doit plutôt se tourner vers d'autres groupes de femmes de la région et mettre à leur disposition les ressources syndicales. Plusieurs militantes affirment que c'est ainsi qu'elles ont retrouvé leur entrain.

Enfin, pour un grand nombre, une voie n'exclut pas l'autre; au contraire, les deux sont essentielles: toujours faire progresser la condition des femmes dans la structure syndicale et toujours maintenir une ouverture à l'égard des groupes de femmes de la région, de manière à ne pas "décoller" des problèmes concrets que vivent les travailleuses, celles de l'enseignement comme les autres.

3.2.2.2 Un exemple: le syndicat des professionnelles et professionnels du réseau scolaire du Québec

Il s'agit d'un syndicat regroupant au niveau du Québec les professionnels à l'emploi des commissions scolaires (psychologues, conseillères et conseillers en orientation, conseillères et conseillers pédagogiques, animateurs de pastorale et d'activités étudiantes, etc...). En cela il diffère de presque tous les autres syndicats affiliées à la CEQ qui sont fondés davantage sur une unité de travail (une commission scolaire régionale) ou un secteur d'emploi (les enseignants, le personnel de soutien, etc.).

Ce syndicat compte environ 2 600 membres dont 30% sont des femmes.

Le comité de la condition des femmes du SPRSQ

Le comité existe depuis environ cinq ans. Il comprend six membres, dont cinq sont élues et une est nommée; il s'agit de la responsable politique qui assure la liaison entre le comité et l'exécutif du syndicat. Elles proviennent surtout de la grande région de Montréal: Montréal, Saint-Jean, Saint-Jérôme, mais aussi de Victoriaville et de Rimouski.

Comme les membres du SPRSQ se distribuent dans tout le Québec, le comité a constitué un réseau de 22 répondantes, dans toutes les régions du Québec et qui se réunit trois fois par année.

Les ressources financières pour les activités de ce comité et de son réseau comptent énormément car, comme pour les autres activités des instances, les rencontres de réseau, les tournées et les communications sont aux frais du syndicat et coûtent très cher.

Quant au budget, le comité de la condition des femmes le partage avec les autres comités du syndicat et y puise selon ses activités. Comme les activités de chaque comité sont en général très coûteuses, en raison de la dispersion des membres dans tout le Québec, tous doivent recourir à des mesures d'économie

et au militantisme de leurs membres pour accomplir leur travail.

Les membres du comité publient régulièrement des articles dans le journal du syndicat: sur le féminisme, les garderies, le travail à temps partiel, l'action positive, les revendications des femmes, l'éducation et la sexualité.

Au niveau des unités de travail, aux niveaux local et régional, les militantes privilégient les actions préparées en collaboration avec les syndicats d'enseignants et de personnel de soutien. En effet, les membres de ce syndicat de professionnels ne sont parfois que cinq dans une unité de travail (commission scolaire) ce qui ne permet pas de mettre sur pied un comité local de la condition des femmes; elles sont alors incitées à se joindre aux militantes d'autres syndicats. C'est ce qui se fait à St-Jérôme, par exemple, de même que dans la région de Montréal où des militantes du SPRSQ ont organisé avec celles du Syndicat des Enseignants de l'Ouest de Montréal, le 21 mars 1982, une représentation de "Un vrai conte de fées" à l'intention des enseignantes et des enseignants, pour qu'ils puissent apprécier le contenu de cette pièce pour enfants et inviter ensuite la troupe à se produire dans leurs écoles.

Parmi les dossiers entrepris ou approfondis par le comité et le réseau du SPRSQ en 1982, il y a le dossier de la violence, celui des conditions de vie des femmes, de la santé, du harcèlement sexuel en milieu scolaire et aussi, bien sûr, le dossier des revendications propres aux travailleuses dans la perspective des négociations qui devaient avoir lieu à compter de l'été ou de l'automne 1982.

3.2.3 Au niveau régional: aucun organisme spécifique, mais des activités

La CEQ, comme nous l'avons vu, ne possède pas de structures régionales spécifiques. Cependant, comme la plupart de ses syndicats correspondent à des entités administratives régionales ou sub-régionales (les commissions scolaires) c'est par l'intermédiaire des syndicats locaux ou plutôt des comités ou des

militantes de la condition des femmes de ces syndicats qu'une certaine concertation régionale est possible.

Ainsi, lorsque l'on parle de concertation intersyndicale et intergroupes au niveau d'une région, pour l'organisation de la Journée internationale des Femmes ou d'une Journée nationale des Garderies, par exemple, on trouve autour d'une même table, des militantes de syndicats locaux CEQ, des militantes du Conseil régional du travail de la FTQ, des militantes du Conseil central de la CSN, des militantes de groupes autonomes de femmes (AFEAS, Maison des femmes, Centre de santé, Garderies), des représentantes de syndicats indépendants (infirmières, fonctionnaires ou professionnelles du gouvernement).

Ce sont donc les comités et les militantes au niveau local qui doivent obtenir de leur syndicat les ressources et les moyens nécessaires pour organiser des activités à caractère régional.

En outre, le comité national de la condition des femmes fournit un certain nombre de mots d'ordre (relativement à un thème, un slogan, un geste collectif significatif), une documentation appropriée que les militantes sont libres d'utiliser localement et des macarons que les syndicats achètent et revendent à profit pour financer des activités locales.

3.2.4 Le réseau de la condition des femmes de la CEQ

> "Dès l'origine du Comité Laure-Gaudreault, le souci d'implanter un réseau fut présent et il demeure une sorte de préoccupation centrale à l'intérieur de tous les plans d'action successifs."(17)

Le réseau de la condition des femmes de la CEQ est constitué d'une soixantaine

---

(17) Le Droit au travail social pour toutes les femmes, document cité, 1980, p 35.

de personnes-contacts et d'une cinquantaine de comités.

Les rencontres de réseau, ou sessions provinciales, ont lieu quatre fois par année et regroupent de 50 à 70 personnes pendant un jour et demi ou deux jours.

Il s'agit de sessions d'information et de formation, pour lesquelles les syndicats locaux disposent de budgets spécifiques. (18) Un syndicat local peut en général assumer les frais de libération (remboursement du salaire), de transport, d'hébergement et de nourriture pour deux personnes, à condition, bien sûr, que celles-ci aient fait accepter au comité exécutif leur participation à la session; (dans certains cas, les militantes se heurtent à l'opposition des instances locales: il arrive alors qu'elles participent à une session même si elles n'ont pu obtenir le remboursement de leur salaire.)

Le contenu de ces sessions peut varier selon les époques de l'année et le rythme des activités syndicales: rentrée scolaire, négociations, 8 mars et autres journées thématiques, congrès, etc. Il est cependant établi en fonction du plan d'action de l'année, mis au point par le comité, et reflète généralement le triple objectif des comités de la condition des femmes:

1) à l'intérieur du mouvement syndical,

2) en tant que travailleuses,

3) objectifs à caractère social.

Voyons, à titre d'exemple, l'ordre du jour d'une de ces rencontres:

---

(18) Les budgets d'éducation des syndicats sont alimentés, en partie, par les subventions de Travail Canada, destinées spécifiquement à l'éducation syndicale.

Exemple: Déroulement de la 3e session du réseau de la condition des femmes de la CEQ, les 18, 19 et 20 mars 1982, dans un hôtel de Québec.

Jeudi soir

19 h 30	Inscription et accueil
20 h 30	Présentation d'invitées de l'Association des enseignantes/ts franco-ontariens. Visionnement et discussion autour du film: "La Patience des femmes fait la force des hommes".
22 h 30	Levée de l'assemblée.

Vendredi

9 h	En plénière: information sur la discrimination des régimes de retraite CEQ.
10 h 15	Café
10 h 30	Retraite (suite)
11 h 30	Informations et communications.
12 h	Repas
13 h 30	Travail en ateliers sur le questionnaire-enquête. Comment doit-on interpréter les réponses? (Il s'agit du questionnaire, mentionné ci-dessus, pages 98 et suivantes, sur la participation des femmes et la prise en charge du dossier de la condition des femmes dans les syndicats locaux.)
15 h 30	Café
15 h 45	Travail en ateliers sur l'organisation locale des comité de la condition des femmes: 1) nécessité d'un comité 2) moyens à se donner pour assurer l'efficacité de fonctionnement du comité 3) moyens à prendre pour faire en sorte que la lutte des femmes soit prise en charge par le syndicat local.
17 h 30	Suite des informations

18 h	Repas
19 h 30	Visionnement et discussion en plénière du vidéo "Tous les jours, tous les jours , tous les jours..."
22 h	Levée de l'assemblée.

Samedi matin

9 h	En plénière: - action positive (questions touchant la négociation) - garderies - Loi 89 (réforme du Code civil)
10 h 30	Café
10 h 45	Bilan des activités du 8 mars dans chaque région.
12 h	Levée de la session.

Ce dont cet ordre du jour ne rend pas compte, mais qu'il convient de signaler, c'est que les rencontres de réseau se déroulent avec un minimum de règles de procédure. En effet, comme la complexité des procédures d'assemblée habituelles a souvent pour effet que les femmes s'expriment peu, les militantes de la CEQ ont décidé de tout faire pour créer une ambiance propice aux discussions, de prendre le temps qu'il faut, de procéder le plus possible par consensus, tout en s'assurant que les débats nécessaires ne seront pas évités et que les décisions importantes seront prises au moment voulu.

En fait, elles tentent, comme beaucoup d'autres femmes dans une multitude de groupes, d'expérimenter de nouveaux modes d'expression et de travail collectifs.

Le réseau de la condition des femmes de la CEQ n'est donc pas une instance du mouvement, mais bien un lieu de regroupement des femmes (et des hommes qui prennent à coeur le dossier de la condition des femmes), le lieu où s'effectuent

les échanges entre militantes de régions, de syndicats, de milieux de travail différents, entre les militantes de la base et les responsables du comité CEQ de la condition des femmes. C'est également un lieu de débats importants, d'où originent plusieurs recommandations.

3.3 Conclusion

La Centrale de l'Enseignement du Québec et ses syndicats affiliés comptent ensemble plus de cinquante comités de la condition des femmes:

- au niveau de la centrale: 1 comité
- au niveau sectoriel: 1 comité (et un réseau)
  4 comités en voie de formation
- au niveau des syndicats locaux: 50 comités, environ
  60 responsables du dossier
- il y a également le réseau de la condition des femmes de la CEQ, où se retrouvent des représentantes de la majorité des syndicats et, de ce fait, de presque toutes les régions du Québec.

La question de la présence des femmes dans les structures syndicales, celle de l'adaptation de ces structures et du fonctionnement des syndicats aux réalités des femmes, il y a longtemps que les militantes de la CEQ les soulèvent. Majoritaires dans leur centrale, elles entreprenaient, en 1975-76, une enquête à ce sujet auprès des travailleuses membres de la CEQ.

En 1982-83, ces questions sont toujours au centre de leurs préoccupations. Non pas que rien n'a progressé au cours de ces années. Au contraire: les comités se sont formés, les revendications ont été formulées de plus en plus clairement, les militantes ont acquis de l'expérience et ont confronté leurs analyses et leurs moyens d'action. Mais, comme dans toutes les institutions, comme dans l'ensemble des activités sociales, la place des femmes n'est pas "toute faite", loin de là, et particulièrement dans les lieux de pouvoir.

Ainsi, tout en intensifiant leur travail à tous les niveaux, les militantes de la condition des femmes, à la CEQ, ont entrepris des débats importants, au cours des derniers mois, sur les rapports entre les droits des femmes et le pouvoir, dans le mouvement syndical, dans l'organisation du travail, dans la vie quotidienne des femmes comme dans les institutions sociales et politiques.

Cette démarche rejoint celles de plusieurs groupes de femmes et de comités de la condition féminine d'autres organismes syndicaux, avec lesquels les militantes de la CEQ collaborent depuis bientôt dix ans.

CHAPITRE IV

LES PRINCIPAUX SYNDICATS INDÉPENDANTS AYANT UNE MAJORITÉ DE FEMMES PARMI LEURS MEMBRES

4.1 Introduction

Dans le mouvement syndical au Québec, il y a un certain nombre de syndicats qui ne sont rattachés ni à la CSN, ni à la FTQ, ni à la CEQ, ni à la CSD.

Certains de ces syndicats sont affiliés directement à une centrale canadienne (Congrès du Travail du Canada, Confédération des Syndicats canadiens, par exemple) ou encore à une centrale ou un grand syndicat américain (AFL-CIO, Teamsters, par exemple).

Plusieurs syndicats, toutefois, sont totalement indépendants, et cela pour diverses raisons. Il y a des syndicats qui ont d'abord été, pendant un certain temps, affiliés à une centrale syndicale, pour ensuite s'en retirer; c'est le cas de la Fédération québécoise des Infirmières et Infirmiers (FQII) et du Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec (SFPQ) qui, à des moments et pour des motifs différents, se sont désaffiliés de la CSN au cours des années soixante-dix.

Il y a aussi d'anciennes associations professionnelles qui ont modifié leurs statuts et leurs objectifs de manière à devenir, progressivement, des organismes syndicaux.

Il y a également les syndicats regroupant les employés d'un organisme syndical, qui se trouveraient en situation de conflit d'intérêt s'ils adhéraient à un autre organisme ou centrale. Il y a encore une foule d'autres syndicats indépendants d'importances très diverses; il s'agit pour la plupart de petits syndicats (mis à part les policiers, les pompiers, les gardiens de prison ou agents de la paix, etc.).

Pour les besoins du présent ouvrage, qui ne se veut pas une étude exhaustive, mais une vue d'ensemble, j'ai retenu les deux domaines où l'on trouve actuellement d'importants syndicats indépendants composés en majorité de femmes:
- le métier d'infirmière et les trois grandes fédérations d'infirmières;
- la fonction publique québécoise, où le syndicat le plus important, celui des fonctionnaires, compte une majorité de femmes.

Un troisième domaine aurait pu s'ajouter à ceux-ci, celui de l'enseignement dans les écoles protestantes, dont les syndicats comptent, globalement, à peu près autant de femmes que d'hommes. Cependant, comme le milieu de l'enseignement a été abordé assez longuement plus haut, je ne m'y arrêterai pas, même si plusieurs syndicats de ce secteur ont des comités ou des responsables de la condition féminine.

4.2 Les syndicats d'infirmières

Au Québec, il y a environ 46 000 infirmières et infirmiers, dont 44 000, soit plus de 95%, sont des femmes.(1) Ces infirmières (et infirmiers) sont presque toutes syndiquées. Tout d'abord, 31 000 d'entre elles sont membres de syndicats affiliés à l'une des trois fédérations suivantes;
- Fédération des Syndicats professionnels d'Infirmières et Infirmiers du Québec (FSPIIQ): 15 000 membres;
- Fédération des Infirmières et Infirmiers unis (FIIU): 8 000 membres;
- Fédération québécoise des Infirmières et Infirmiers (FQII): 8 000 membres.

Quant aux 15 000 autres, elles (ils) se partagent, pour la plupart, entre les syndicats de la Fédération des Affaires sociales (CSN), la section locale 298 de l'Union des Employés de Service (FTQ) et le Syndicat canadien de la Fonction publique (FTQ). Celles et ceux qui ne sont pas syndiqués occupent en général des postes de cadres.

---

(1) D'après une étude de l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec, Statistiques, population infirmière au 31 mars 1981, oct. 1981, 13 p.

Les trois fédérations d'infirmières et infirmiers (FSPIIQ, FIIU, FQII) ont formé ensemble, en 1981, le Regroupement des Infirmières et Infirmiers du Québec, dans le but de négocier conjointement leurs conditions de travail. Cette concertation s'exerce aussi dans le domaine de la condition féminine. C'est à titre de regroupement qu'elles ont diffusé, en mars 1982, un dépliant, Le 8 mars, ça nous concerne, rappelant que "les infirmières ont des luttes à mener sur plusieurs fronts: celui des femmes, celui des femmes salariées, celui des travailleuses de la santé" et soulignant en outre l'importance, pour les infirmières, de s'impliquer dans le dossier de la santé des femmes:

> Témoins, quotidiennement, de situations qui entretiennent la dépendance et l'aliénation des femmes, les infirmières refusent de plus en plus de cautionner certains aspects de la pratique médicale.(2)

4.2.1 La Fédération des Syndicats professionnels d'Infirmières et Infirmiers du Québec et la condition féminine

La Fédération des SPIIQ regroupe six syndicats régionaux, dont celui de Québec est de loin le plus important, avec plus de 7 000 membres (sur les 15 000 de la Fédération). Ce sont d'ailleurs des militantes de ce syndicat qui, les premières, ont formé un comité de la condition féminine, en 1977.

4.2.1.1 L'Equipe Réalité féminine de la Fédération des SPIIQ

En novembre 1980, sous l'impulsion des militantes de Québec, les déléguées(és) au congrès de la Fédération des SPIIQ se prononçaient en faveur de la prise en charge, par leur organisme, de la condition féminine.

---

(2) Le 8 mars, ça nous concerne!, mars 1982, p 4.

Par la suite, l'Equipe Réalité féminine, composée de huit personnes, fut mise sur pied. Elle réunit les six responsables régionales, une conseillère syndicale à l'emploi de la Fédération, qui partage son temps entre la formation syndicale et le service de la condition féminine, ainsi que la responsable de l'Equipe, la "marraine", qui assure la liaison avec le Conseil fédéral, instance dirigeante de la Fédération.

Ainsi, dans chaque région, des militantes ont entrepris de former des comités chargés de la condition féminine. Au début de 1982, la formation de ces comités régionaux était presque terminée. A Québec, le comité fonctionne régulièrement depuis 1977.

L'Equipe Réalité féminine a défini comme priorité pour 1982 la consolidation des comités régionaux. A cet égard, le service de la condition féminine de la Fédération sert de support aux comités régionaux, de la façon suivante:

- aide technique: au cours d'une tournée auprès des comités régionaux, la conseillère syndicale a pu aider les militantes à s'organiser, à préparer un budget pour la condition féminine, à présenter un projet au Conseil d'Administration du syndicat, selon les préoccupations dans chaque région; exemples: voir les ressources du milieu (de la région) en ce qui concerne les femmes victimes d'agression, examiner la portée des politiques de temps partiel, approfondir le dossier des garderies;
- structure de communication: grâce aux ressources du centre de documentation, la documentaliste peut rassembler et faire parvenir aux militantes de chaque région une documentation se rapportant à leur projet.

Les autres priorités concernent plus spécifiquement les problèmes qui ont nécessité la mise sur pied des comités et qui devront se refléter dans les activités et les négociations futures:

- le temps partiel: ses incidences sur l'ensemble des conditions de travail comme sur les conditions de vie des infirmières;
- la discrimination à l'égard des femmes dans les centres hospitaliers: à titre d'employées ou à titre de patientes (projet d'enquête sur cette question);

- la violence faite aux femmes et les attitudes, dans les milieux hospitaliers, à l'égard des femmes violentées;
- la santé et la sécurité des infirmières au travail: radiations, stress, etc.;
- le libellé des clauses négociées: modifier le langage de la convention collective, pour que celle-ci concerne explicitement les femmes;
- la qualité de la vie: comme les infirmières sont à 95% des femmes, il s'agit de faire porter les revendications sur des équipements collectifs, tels que les garderies; de plus, les infirmières ont des horaires de travail qui rendent encore plus impérieuse l'instauration d'un réseau de garderies, fonctionnant également la nuit et les fins de semaine;
- la pratique médicale: un domaine où le pouvoir médical et le pouvoir des hommes se chevauchent tellement que la remise en question de l'un entraîne celle de l'autre.

Dans les syndicats d'infirmières, les militantes de la condition féminine ont donc une foule de projets qui attendent. Pour l'instant, toutefois, les énergies sont concentrées autour de deux pôles:
- l'organisation au niveau local, c'est-à-dire régional;
- la concertation entre infirmières comme avec les autres travailleuses et les autres groupes de femmes, et, par exemple, la participation aux activités du 8 mars, dans les milieux de travail comme au niveau régional et à l'échelle du Québec.

4.3 Les syndicats d'employés du Gouvernement du Québec

Les employés du Gouvernement du Québec se partagent entre deux grands syndicats, où les proportions de femmes et d'hommes illustrent bien la division sexuelle du travail:
- le Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec: 23 000 travailleuses (52% des membres);
- le Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec: 1 100 travailleuses (14% des membres).

4.3.1 Le Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec

Le Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec compte 45 000 membres, dont 23 000 travailleuses (52%).

Distribués dans tout le Québec, mais concentrés surtout à Québec et Montréal, les fonctionnaires et les ouvriers à l'emploi du Gouvernement québécois sont regroupés par section locale. Il y a 200 sections locales, dont 65 à Québec et 39 à Montréal.

La direction du syndicat est assumée par 19 représentants régionaux (dont 5 de Québec et 3 de Montréal) et 11 personnes élues par l'ensemble des membres, soit 30 personnes, dont 2 femmes.

4.3.1.1 Le SFPQ et la condition des femmes

Dès 1976, un groupe de travailleuses ont tenté de mettre sur pied des comités de la condition féminine et de faire reconnaître leur existence et la pertinence de leur travail par les instances décisionnelles, et en particulier par le congrès (600 délégués, dont 28% sont des femmes). Pendant cinq ans, d'année en année, et en dépit de pressions accrues de la part de travailleuses et de travailleurs de la base, elles se sont heurtées à l'opposition systématique de la direction. Une pétition de 2 000 signatures a même été déclarée irrecevable en congrès par le président, qui a d'ailleurs, en 1981, mis son poste en jeu pour faire échec aux propositions relatives aux comités de la condition féminine, s'appuyant sur le fait que les femmes ne sont pas les seules à connaître des problèmes de discrimination et que la Charte des Droits prévoit d'autres sources de discrimination que le sexe.

Et pourtant, les besoins spécifiques des femmes, en matière de conditions de vie et de travail, sont aussi manifestes dans la fonction publique que dans d'autres secteurs d'activités. Ils le sont particulièrement dans les domaines suivants:

- ghettos d'emplois (secrétaires, agentes de bureau: mobilité limitée);
- temps partiel et travail temporaire (plus de 85% des employés occasionnels sont des femmes);
- changements technologiques (informatisation du travail de bureau, réduction du personnel et accroissement des tâches, transfert éventuel de travailleuses dans leur propre domicile);
- santé au travail (écrans cathodiques, aires ouvertes: stress et autres problèmes dus au travail);
- harcèlement sexuel;
- garderies en milieu de travail (projets, mais mise en application constamment reportée).

4.3.1.2 Les comités d'égalité en emploi du SFPQ

En 1981, le SFPQ en congrès a adopté le principe de la mise en place de comités sur l'égalité en emploi, ayant pour mandat de s'occuper de toutes les formes de discrimination que pourraient rencontrer des membres du syndicat, dans leur travail.

Au niveau de l'ensemble de la fonction publique québécoise, un comité provincial d'égalité en emploi, composé de trois membres de l'exécutif du syndicat a été créé. Une vice-présidente du syndicat a, à sa demande, été mise en charge du dossier, car elle demeure convaincue de la nécessité de travailler spécifiquement sur la condition féminine. Son poste l'ayant amenée à faire la tournée des sections du syndicat, elle en a profité pour clarifier auprès des membres plusieurs questions relatives à la condition féminine et pour recueillir les demandes quant à la mise sur pied de comités locaux consacrés à ce dossier.

Ainsi, pour avoir une existence officielle, une quarantaine de petits comités locaux d'égalité en emploi se sont formés. Leur mandat, sur le modèle de celui du comité provincial, a été défini en rapport étroit avec le contenu

des politiques gouvernementales en cette matière. Ils sont censés surveiller l'application des programmes gouvernementaux d'égalité en emploi et faire des recommandations au comité ministériel de relations professionnelles. En réalité, souvent composés de femmes, ces comités se consacrent presque uniquement à la condition féminine et aux besoins des travailleuses à cet égard; ce qui manque, c'est la reconnaissance officielle du travail qu'ils font et les moyens de le poursuivre et de le développer.

4.3.1.3 Les ressources des comités

Au niveau provincial, il n'y a pas de budget spécifique. Pour que son syndicat contribue à l'organisation des activités du 8 mars 1982, la vice-présidente chargée du dossier est parvenue à puiser 1 000$ dans le fonds d'administration générale du syndicat. En fait, d'après les militantes, il faudrait qu'il y ait au moins une employée permanente du syndicat chargée de la condition féminine.

Au niveau local, les comités peuvent obtenir de l'argent de leur section locale, à la pièce et dans la mesure où les dirigeants locaux sont relativement favorables aux projets des militantes.

4.3.1.4 Les activités des comités

A la fin de l'été 1981, une de leurs premières activités fut d'effectuer une petite enquête, dans toutes les sections locales où il y avait des militantes prêtes à le faire, sur les besoins des travailleuses en ce qui a trait à la condition féminine. A cet effet, elles ont utilisé une version légèrement adaptée du Guide réalisé par le comité de la condition féminine du SCFP (FTQ).

Au début de 1982, les membres des comités ont travaillé, dans plusieurs régions, aux préparatifs du 8 mars, en collaboration avec le comité de la

condition féminine du Syndicat des Professionnels (SPGQ) et avec d'autres groupes de femmes, syndicaux ou non. Pour ces travailleuses, le 8 mars a constitué et constituera encore pendant quelque temps un moment déclencheur. A cette occasion, des journées d'information et de rencontre sont organisées localement et ces rencontres permettent de jeter les bases de petits réseaux de la condition féminine.

Au cours de l'été 1982, deux projets devaient se concrétiser:
- un document de référence de base sur le harcèlement sexuel;
- un questionnaire et un document explicatif sur les programmes gouvernementaux d'égalité en emploi.

En 1983, il y aura un nouveau congrès, et la vice-présidente compte demander un budget spécifique pour la condition féminine, sous le couvert du comité d'égalité en emploi, s'il n'y a pas moyen de faire autrement.

En somme, plusieurs des conditions d'existence d'un réseau de comités et de militantes de la condition féminine sont en place. Il manque cependant, selon les militantes elles-mêmes, d'autres conditions essentielles:
- un mécanisme de coordination (le comité provincial actuel n'en constitue pas un);
- un réseau officiel;
- la reconnaissance et l'appui officiels du syndicat;
- un service de la condition féminine ayant une permanente à son emploi.

Outre la détermination et la ténacité des militantes, une bonne partie du travail fait jusqu'à présent l'a été grâce à l'aide et au soutien du comité de la condition féminine du Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ). Ce syndicat, bien que les femmes y soient en minorité, a en effet un comité de la condition féminine depuis 1978.

4.3 Conclusion

Dans les syndicats indépendants comme dans ceux qui sont affiliés à une centrale, on constate le même mouvement de fond vers le regroupement des travailleuses, la même volonté de constituer des comités reconnus officiellement et appuyés matériellement par les structures syndicales, de remettre en question le fonctionnement des syndicats, de faire progresser les droits des femmes au travail et dans la société en général.

Comme dans les autres organismes, les militantes des syndicats d'infirmières et celles des syndicats d'employés du gouvernement québécois s'efforcent d'occuper la place qui leur revient dans les structures et les activités syndicales et de traiter des conditions de vie et de travail des femmes dans les journaux syndicaux et les bulletins de liaison.

Les échanges avec d'autres groupes syndicaux font également partie de leurs activités. Les militantes de syndicats indépendants qui participent à des activités intersyndicales y apportent un point de vue important: celui des groupes syndicaux de taille modeste, celui des "minorités" du mouvement syndical, en quelque sorte. En revanche, elles retirent de cette participation des exemples et des échanges stimulants, ainsi que des appuis dans leur travail.

CHAPITRE V
SYNTHÈSE ET CONCLUSION

5.1 Données générales

Globalement, il existe actuellement, au Québec, de 200 à 250 comités de la condition féminine rattachés à des organismes syndicaux:

- 6 comités au niveau d'organismes centraux (centrales syndicales ou grands syndicats indépendants);
- 25 à 30 comités au niveau d'organismes régionaux (conseils centraux, conseils du travail, conseils régionaux);
- une dizaine de comités au niveau d'organismes ou de regroupements sectoriels (syndicats, regroupements, fédérations ou secteurs);
- près de 200 comités au niveau d'organismes locaux (syndicats, sections locales ou unités de travail) et autant d'autres comités en voie de formation.

5.2 Le portrait d'un comité de la condition féminine

Bien qu'il n'existe pas dans la réalité de "comité-type", mais au contraire une grande diversité, du point de vue de la composition des comités, de leurs ressources et de leurs activités, la suite de ce texte tentera néanmoins de tracer le portrait d'un tel "comité-type", à partir d'un certain nombre de traits caractéristiques observés.

Un comité de la condition féminine, dans un syndicat, est en général formé de 3 à 15 femmes, d'abord intéressées par le travail à faire sur la condition des femmes, puis nommées ou élues par l'une des instances décisionnelles de l'organisme syndical, pour une période de deux ans.

Dans la composition du comité, d'une centrale ou d'un grand syndicat, on tente de tenir compte de la composition régionale et socio-professionnelle des effectifs féminins de l'organisme. Au niveau local, on s'efforcera de représenter la composition de la main-d'oeuvre féminine (corps d'emplois, départements, etc...).

Le comité se réunit au moins une fois par mois et ses membres bénéficient, dans le cas des organismes centraux surtout, de libérations (ou congés sans solde, rémunérés par l'organisme syndical) pour participer à ces rencontres et à d'autres activités du comité. Au niveau d'une région, d'un syndicat ou d'une section locale, la banque de journées de libération n'est en général pas assez garnie pour accorder plusieurs journées à des militantes: elles militent le soir et les fins de semaine, on cumulent des tâches syndicales leur offrant plus de chances d'obtenir une demi-journée de libération ici et là.

Il existe un lien organique entre le comité et l'organisme syndical: un membre de l'exécutif, chargé du dossier de la condition féminine, est membre du comité.

Le comité prépare un plan d'action annuel et, dans la réalisation de ce plan d'action, il peut parfois compter sur la collaboration de personnes-ressources: soit une ou des permanentes de l'organisme, soit une ou des membres du comité de la condition féminine d'un organisme de niveau supérieur (régional, sectoriel ou central). Il dispose également de ressources budgétaires, assez restreintes, mais variables selon le niveau d'organisation. Enfin, les divers services de l'organisme lui fournissent généralement leur aide technique, suivant leurs disponibilités et leurs priorités.

5.3 Les objectifs d'un comité de la condition féminine

En général, un comité de la condition féminine a défini trois types d'objectifs, entre lesquels s'établissent des rapports étroits:

- des objectifs à l'intérieur de l'organisme et du mouvement syndical en général;
- des objectifs liés aux intérêts professionnels des membres féminines de l'organisme;
- des objectifs plus larges à caractère social.

5.3.1 Objectifs à l'intérieur de l'organisme et du mouvement syndical en général:

- susciter la formation de comités de la condition féminine dans tous les syndicats et, si possible, dans chaque milieu de travail;
- favoriser la présence des femmes aux instances décisionnelles;
- sensibiliser les travailleuses et les travailleurs aux conditions de vie et de travail des femmes, de leur propre organisme ou d'ailleurs, et à la nécessité de leurs luttes;
- transformer le style de militantisme, modifier le rythme de travail, le langage et les comportements de manière à ce que les femmes ne se sentent plus étrangères dans la structure syndicale.

5.3.2 Objectifs liés aux intérêts professionnels, économiques et sociaux des membres féminines:

- en tant que travailleuses: favoriser l'exercice de leur droit au travail sans discrimination, c'est-à-dire examiner et porter à la connaissance des instances concernées tout ce qui peut et doit faire l'objet de négociation ou d'entente entre le syndicat et l'employeur et, par la suite, veiller à l'application de ce qui a été obtenu.

Par exemple:

. la reconnaissance des droits parentaux;
. l'implantation de garderies en milieu de travail;
. la lutte contre la prolifération du travail à temps partiel (l'obtention de conditions équivalentes à celles du travail à temps plein);
. l'adoption d'une politique d'action positive (embauche, sécurité d'emploi, perfectionnement, classification, réorientation, réduction des écarts salariaux).

- selon leur place dans la division sociale du travail: s'il s'agit de travailleuses de l'enseignement, par exemple, le comité luttera contre les stéréotypes sexistes dans l'éducation et pour l'adoption d'un programme d'éducation sexuelle à l'école.

5.3.3 Objectifs plus larges, à caractère social:

- contribuer à réaliser l'unité des travailleuses, l'unité des femmes autour de grands projets:
  . la reconnaissance dans les faits du droit au travail pour toutes les femmes;
  . la possibilité d'une maternité librement consentie;
  . la généralisation des congés de maternité et parentaux;
  . la création d'un réseau universel et gratuit de garderies contrôlées par les travailleuses(eurs) et les usagères(ers);
  . la mise en place d'autres services et équipements collectifs.

- favoriser l'ouverture des comités de la condition féminine vers les comités d'autres organismes syndicaux et vers d'autres groupes de femmes.

5.4 Les activités d'un comité de la condition féminine

Dans l'ensemble, les comités de la condition féminine ont adopté des démarches assez semblables, dont les éléments sont plus ou moins développés, selon les comités. Ces éléments sont les suivants:

- l'enquête;
- la recherche;
- la formation;
- l'information;
- la concertation;
- les pressions.

5.4.1 L'enquête

Au niveau central, on fait enquête auprès des militantes et des comités de la base, sur:

- la participation des femmes à tous les niveaux de l'activité syndicale;
- la prise en charge du dossier de la condition féminine dans les syndicats locaux et son importance dans le plan d'action annuel du syndicat;
- les besoins de la base en ce qui a trait à la formation.

Au niveau local, on fait enquête auprès des travailleuses et des responsables du syndicat sur:

- la proportion de femmes dans le syndicat et les types d'emplois qu'elles occupent;
- les conditions de travail propres à ces travailleuses;
- leurs besoins en tant que travailleuses et ce qu'elles attendent du syndicat;
- l'existence de clauses discriminatoires dans la convention collective;
- la nécessité d'introduire d'autres clauses;
- l'application de la convention collective et la vigilance des responsables du syndicat à cet égard.

5.4.2 La recherche

Tout au long de l'enquête et par la suite, les militantes doivent effectuer ou faire faire certaines recherches sur:

- des exemples de clauses de convention collective relatives à:
  - l'abolition de pratiques discriminatoires dans la division du travail, les échelles de promotion, etc.;
  - les changements technologiques;
  - l'instauration d'un régime de congés parentaux;
  - le harcèlement sexuel au travail.

- les conditions de travail propres à affecter la santé et la sécurité des travailleuses;
- la possibilité d'aménager le temps de travail sans diminution des bénéfices marginaux;
- les conditions d'exercice du militantisme syndical.

5.4.3 La formation

Sur diverses questions, le comité organise ou demande au service d'éducation du syndicat ou de la centrale d'organiser des sessions de formation.

En plus de voir de près au contenu de la formation, le travail du comité et de l'ensemble des comités de la condition féminine d'une centrale consiste à obtenir, pour la condition féminine, une plus grande portion du budget et du programme global de la formation syndicale; il doit également faire en sorte que, progressivement, les hommes aussi soient formés sur les conditions de vie et de travail des femmes.

Les sessions de formation, qui regroupent de 25 à 100 travailleuses pendant 1 ou 2 jours, peuvent porter sur la condition féminine en général comme sur des aspects qui touchent spécifiquement les syndiquées: l'analyse d'une convention collective, les congés parentaux, le travail à temps partiel, la santé des femmes au travail, le travail ménager, et bien d'autres.

5.4.4 L'information

Dans chaque syndicat, dans chaque section locale, il y a un organe d'information qui circule, que ce soit le bulletin du syndicat, le journal hebdomadaire d'un conseil régional ou de la centrale ou un magazine publié par la centrale.

Dans chaque syndicat, dans chaque section locale, il y a généralement un ou une responsable de l'information.

Une des fonctions du comité de la condition féminine est de créer des liens avec les responsables et les services d'information, de manière à ce que l'ensemble des syndiqués et les femmes en particulier reçoivent régulièrement des éléments d'information sur les conditions de vie et de travail des femmes.

5.4.5 La concertation

Les comités et les réseaux de militantes de la condition féminine sont en réalité des mécanismes de concertation à l'intérieur d'un syndicat ou d'un regroupement de syndicats. Toutes les activités touchant la condition féminine font l'objet d'échange et d'ententes, mais lorsqu'il s'agit d'entreprendre des actions précises, d'exercer des pressions, de formuler et de porter des revendications, la concertation prend tout son sens, car elle est une des conditions de l'efficacité même du travail des militantes.

5.4.6 Les pressions

Pour beaucoup de militantes de la condition féminine, leur participation à la vie du syndicat se résume en un mot: vigilance. Si elles manquent de vigilance, l'ordre du jour d'une réunion syndicale ne comprendra pas d'article sur la condition féminine ou celui-ci sera relégué à la fin, d'où il pourra disparaître plus facilement. Si elles manquent de vigilance, les travailleuses ne seront pas prévenues du fait que le syndicat leur remboursera les frais de garde d'enfants si elles participent à une réunion syndicale. Si elles manquent de vigilance, le comité de négociation jugera trop facilement "négociable" les clauses spécifiques aux travailleuses, lors du renouvellement de la convention collective. Si elles manquent de vigilance, elles perdront leur part de journées de libération pour activités syndicales.

Cette vigilance s'accompagne donc de pressions constantes de la part du comité et de ses membres, pour que soient prises en considération les revendications des travailleuses, à titre de membres à part entière des organismes syndicaux.

5.5 Le travail intersyndical et avec des groupes de femmes

La collaboration et la concertation entre militantes de la condition féminine déborde souvent le cadre des organismes syndicaux dont elles sont membres. Et c'est bien naturel: telle femme syndiquée fait partie d'un groupe de familles monoparentales, telle autre fait du théâtre amateur avec un groupe de femmes, ou rencontre régulièrement ses voisines qui militent dans d'autres syndicats. Mais il y a plus: les préoccupations, les objectifs d'un groupe ou d'un comité sont partagés par d'autres groupes, par d'autres comités. Depuis dix ans, les tables de concertation, les comités intersyndicaux, les coalitions entre groupes de femmes, syndicats et groupes populaires se sont multipliés.

Autour du 8 mars, par exemple:

- en 1974 et 1975, les activités de la Journée internationale des Femmes étaient organisées conjointement par des militantes de la CSN, de la CEQ et de la FTQ;

- en 1982 et 1983, le comité organisateur réunit des représentantes de six organismes syndicaux: la CSN, la CEQ, deux fédérations d'infirmières (FSPIIQ et FQII) et deux syndicats d'employés du gouvernement québécois (SFPQ et SPGQ); des groupes de femmes se joignent à elles pour des rencontres préparatoires et l'animation de certaines activités.

  Les ressources financières des comités syndicaux proviennent de leurs organismes, ainsi que de la vente de macarons produits pour l'occasion. Des activités se déroulent dans toutes les régions du Québec, mais celles qui sont organisées par l'intersyndicale ont lieu à Montréal: manifestations, fêtes, débats, expositions, pièces de théâtre, films, vidéos, kiosques, soupers communautaires, autour de thèmes choisis pour l'occasion.

Autour du congé de maternité:

- en 1977, un comité intercentrales de la condition féminine, formé de militantes de la CEQ, de la CSN et de la FTQ, se joignait à d'autres regroupements de travailleuses pour revendiquer le congé de maternité pour toutes les travailleuses.

Autour de l'ensemble des revendications des travailleuses:

- en 1978 et 1979, les Etats généraux des travailleuses salariées québécoises ont été convoqués par les militantes de la condition féminine de la CSN et de la CEQ, auxquelles se sont jointes des militantes de plusieurs organismes populaires.

Autour des garderies:

- en 1981 était constituée la table de concertation des garderies, formée de représentantes de la CSN, de la CEQ, du SPGQ et de six autres organismes; en 1982, une Journée nationale des garderies était organisée.

Autour de l'accès à la syndicalisation, du travail à temps partiel, des changements technologiques et bien d'autres sujets de revendication. Parfois, il s'agit de comités ad hoc formés pour une circonstance particulière ou dans une région seulement. Parfois il s'agit d'un front large de nombreux organismes qui se prononcent sur un événement ou une législation. Dans tous les cas, le travail intersyndical et avec des groupes de femmes et des organismes populaires confère plus de poids aux revendications et une audience plus large aux points de vue exprimés. En outre, il fait constamment évoluer les rapports entre les organismes: c'est à l'occasion de réalisations conjointes que les militantes clarifient ce qui rapproche comme ce qui distingue leurs organismes et leurs comités les uns des autres.

5.6 Conclusion

Une description est toujours sélective, même quand on la veut aussi fidèle que possible. L'ensemble de cet ouvrage est sélectif à plus d'un égard.

Tout d'abord, d'un organisme à l'autre, d'un chapitre à l'autre, les situations décrites ne sont comparables qu'en partie: à la lecture, on peut comparer les comités de la condition féminine rattachés aux organismes centraux, on manque cependant d'éléments pour mettre en parallèle toutes leurs activités, leurs réalisations ou encore celles des comités régionaux ou locaux. De quoi cela dépend-il? D'une sélection qui s'opère presque d'elle-même tout au long de la recherche, à partir des entrevues et de la documentation, mais aussi de choix que j'ai faits au cours de la rédaction.

Fournir systématiquement tous les éléments permettant une bonne comparaison aurait donné lieu à des longueurs et à des répétitions très lourdes: l'ouvrage est déjà bien assez répétitif. De plus, tout ramener à des dénominateurs communs ne rend pas forcément compte de la situation.

Il s'agissait, en fait, de présenter assez d'exemples pour faire le tour de certaines réalités: l'expérience du SCFP, par exemple, illustre certains aspects que l'on aurait pu retrouver dans un syndicat de la CSN ou de la CEQ; l'enquête de la CEQ révèle une foule de détails qui sont aussi vrais de syndicats de la FTQ, de la CSN ou des fédérations d'infirmières; le débat sur le militantisme des femmes à la CSN rend compte de réalités qui traversent tous les organismes.

Cette étude est sélective sur un autre plan également: elle met délibérément l'accent sur les aspects positifs de l'action des militantes de la condition féminine dans les syndicats. D'une part parce que c'était précisément l'objet de la recherche: qui sont-elles? que font-elles? En outre, parce qu'il ne m'appartient pas de jauger leurs réalisations, leur

efficacité, leur raison d'être; ce genre d'analyse constitue une démarche de longue haleine, liée à l'évolution même du mouvement syndical, et les militantes la font, de l'intérieur, au fur et à mesure qu'elles s'organisent. Mais surtout, parce qu'en dépit des difficultés auxquelles les femmes font face, en dépit de la fragilité de certains regroupements, de l'avenir incertain de plusieurs initiatives, le bilan de l'expérience des comités est nettement positif: en moins de dix ans, les militantes des comités, en collaboration avec d'autres ressources, ont défini des objectifs communs là où plusieurs croyaient que "chacune avait son idée", elles ont traduit en revendications claires ce qui n'était, pour plusieurs, que souhaits à peine formulés, elles ont repris et diffusé largement des constats et des analyses qui mettaient du temps à sortir de cercles restreints. sans compter les recherches qu'elles ont elles-mêmes initiées, enfin, elles ont donné une crédibilité à un mouvement que trop d'hommes et de femmes ne croyaient "pas sérieux". Pour des milliers de femmes, dans toutes les régions du Québec, les comités de la condition féminine ont été l'occasion de découvrir la solidarité des femmes, mais aussi leur propre détermination et leurs propres capacités d'entreprendre des actions pour changer leurs conditions de vie et de travail.

* * *

Devant cette vitalité et cette détermination, je ne pouvais conclure mon rapport au Secrétariat d'Etat qu'en recommandant la mise en place d'un programme spécifique d'aide financière aux comités de la condition féminine dans les syndicats et aux organismes volontaires s'occupant de l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail.

"Les femmes n'ont pas les moyens de reculer!" tel était le mot d'ordre de la Journée internationale des Femmes en 1982. Eh bien, on aurait tort de leur refuser les moyens d'avancer.

Mars 1983

ANNEXES AU CHAPITRE V

TABLEAU I - PRINCIPAUX ORGANISMES SYNDICAUX AYANT UNE PROPORTION IMPORTANTE DE FEMMES PARMI LEURS MEMBRES, Québec, 1982

NOM DE L'ORGANISME SYNDICAL	NOMBRE DE MEMBRES total	femmes = %	MILIEUX DE TRAVAIL ET TYPES D'OCCUPATIONS où se trouvent les femmes (exemples)		ORGANISMES AFFILIES au niveau régional	au niveau sectoriel	au niveau local
F.T.Q. Fédération des Travailleurs du Québec	302 000	100 000=33%	services publics admin. publique services sociaux et hospitaliers éducation commerce restauration instit. financ. confection communications manuf. diverses	employées de bureau fonctionnaires préposées aux bénéficiaires employées d'entretien employées de soutien empl. de super-marchés aides cuisinières caissières opératrices téléphonistes opératrices, ouvrières	17 conseils du travail et conseils régionaux	19 secteurs (environ 50 syndicats)	plus de 1 000 sections locales
C.S.N. Confédération des Syndicats nationaux	228 000	100 000=44%	services sociaux et hospitaliers services publics hôtellerie commerce instit. financ. alimentation éducation communications manuf. diverses	préposées aux bénéficiaires infirmières employées de bureau employées d'entretien caissières commis ouvrières d'abattoirs professeures prép. aux annonces classées opératrices, ouvrières	22 conseils centraux	10 fédérations	environ 1 800 syndicats
C.E.Q. Centrale de l'Enseignement du Québec	85 000	60 000=70%	éducation et domaines connexes (loisirs, affaires sociales)	enseignantes employées de soutien professionnelles personnel de recherche	(les syndicats locaux sont souvent des org. régionaux ou sub-régionaux)	9 regroupements sectoriels (dont 1 syndicat)	environ 135 syndicats
C.S.D. Centrale des Syndicats démocratiques	62 000	22 000=35%	services sociaux services publics éducation textile commerce	employées de bureau préposées aux bénéficiaires employées de soutien ouvrières caissières	5 conseils régionaux	3 fédérations 8 secteurs	environ 500 syndicats

S.F.P.Q. Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec	45 000	23 000=52%	administration publique	employées de bureau préposées aux cuisines aux cafeterias et à l'entretien	(les sections locales correspondent à des régions et/ou à des ministères)		215 sections locales
S.P.G.Q. Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec	9 000	1 440=16%	administration publique	agentes d'information agentes culturelles bibliothécaires agentes de recherche	9 sections (régionales)		
Fédération des S.P.I.I.Q. Fédération des Syndicats professionnels d'Infirmières et Infirmiers du Québec	15 000	14 300=95%	services hospitaliers et sociaux	infirmières	6 syndicats régionaux		
F.I.I.U. Fédération des Infirmières et Infirmiers unis	8 000	7 600=95%	services hospitaliers et sociaux	infirmières			
F.Q.I.I. Fédération québécoise des Infirmières Infirmiers	8 000	7 600=95%	services hospitaliers et sociaux	infirmières	1 syndicat régional		55 établissements
TOTAL (approximatif)	336 000=33%, environ, de l'ensemble des syndiqués au Québec				env. 60 organismes	env. 50 organismes	plus de 3 600 organismes

Sources: des conseillères syndicales (ou des conseillers) des organismes intéressés.

TABLEAU II - COMITÉS DE LA CONDITION FÉMININE DANS LES SYNDICATS, Québec, 1982,

NOM DE L'ORGANISME SYNDICAL	Au niveau central organismes ayant un comité / ou / une responsable du dossier	Au niveau régional organismes ayant un comité / ou / une responsable du dossier	Au niveau sectoriel organismes ayant un comité ou une responsable du dossier	Au niveau local organismes ayant un comité / ou / une responsable du dossier
F.T.Q. Fédération des Travailleurs du Québec	oui	4 plusieurs (pour 17 organismes régionaux)	4 comités de synd. 5 responsables 3 en formation --- en tout: 11 secteurs représentés (sur 19) fonction publ., employés de bureau communications mines, métallurgie alimentation transport commerce industrie automobile manufacturière confection postiers fonctionnaires fédéraux	de 20 à 30 (pour plus de 1 000 sections locales, dont un certain nombre ne comprennent aucune femme)
C.S.N. Confédération des Syndicats nationaux	oui et un réseau de coordination	18 4 (pour 22 conseils centraux)	4 comités 4 responsables de fédérations --- en tout: 8 fédérations représentées (sur 10) affaires sociales commerce employés des services publics communications enseignantes et enseignants textile, vêtement, chaussure professionnels papier et forêt salariés et cadres	environ 100 comités de syndicats environ 100 responsables (pour 1 800 syndicats, dont un certain nombre ne comprennent aucune femme)
C.E.Q. Centrale de l'Enseignement du Québec	oui et un réseau de militantes	voir le niveau local	1 comité de syndicat (et 1 réseau), chez les professionnelles, où il n'y a pas de syndicat local. 4 comités en voie de formation (avec une responsable du dossier) (pour 9 organismes sectoriels)	environ 50 comités de syndicats environ 60 responsables (dont 30 comités pour 46 syndicats d'enseignantes et enseignants de l'élémentaire et du secondaire.) (au total: 135 syndicats, tous composés de femmes et d'hommes)

C.S.D. Centrale des Syndicats démocratiques	non oui (formation de comités ad hoc, mixtes, selon les besoins)	non non	non non	il y a des militantes dans des syndicats locaux
S.F.P.Q. Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec	non oui	comités en voie de formation	voir le niveau local (administration publique)	comités d'égalité en emploi, formés surtout de femmes; plus. dizaines de militantes (pour 215 sections locales)
S.P.G.Q. Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec	oui			il y a des militantes dans plusieurs unités locales
Fédération des S.P.I.I.Q. Fédération des Syndicats professionnels d'Infirmières et Infirmiers du Québec	oui	5 comités 1 responsable de syndicats (pour 6 syndicats régionaux)	(ne s'applique pas) (services hospitaliers et sociaux)	voir le niveau régional
F.I.I.U. Fédération des Infirmières et Infirmiers unis	oui			
F.Q.I.I. Fédération québécoise des Infirmières et Infirmiers	oui	1 comité	(ne s'applique pas) (services hospitaliers et sociaux)	comités en voie de formation 55 responsables (pour 55 établissements)
TOTAL (approximatif)	6 comités 3 responsables (pour 9 organismes)	27 comités 5 responsables au moins (pour environ 60 organismes)	16 comités 9 responsables au moins (pour environ 50 organismes)	170 à 200 c. plus de 200 r. (pour plus de 3 000 organismes mixtes)

BIBLIOGRAPHIE

Pourquoi une bibliographie détaillée?

Lorsque, dans une centrale syndicale, il existe un comité de la condition féminine, les représentantes de divers organismes affiliés peuvent échanger des informations, des idées, des suggestions pratiques, des documents touchant leurs préoccupations.

Mais là où un tel comité n'existe pas encore, là où le travail lié à d'autres priorités retarde les échanges de renseignements sur tel aspect de la condition des femmes, les militantes manquent parfois d'instruments de travail pour accomplir certaines tâches ou d'éléments de comparaison pour évaluer ce qu'elles ont accompli.

C'est pour combler ces lacunes qu'a été dressée la bibliographie qui suit.

Cette liste de ressources documentaires n'est sans doute pas complète. En effet, chaque semaine, chaque mois, un comité ou un groupe de femmes syndiquées fait une enquête, convoque une assemblée d'information, mobilise des travailleuses sur un aspect de la convention collective, évalue ses actions, propose des modifications de fonctionnement aux instances de son syndicat, exerce des pressions pour que les revendications des travailleuses soient prioritaires. Souvent, ces actions font l'objet de comptes rendus ou d'analyses, mais qui ne circulent pas forcément à l'extérieur du syndicat. De plus, si j'ai recueilli des documents auprès des militantes consultées, je n'ai pas sollicité tous les organismes.

Néanmoins, je crois bien que la plupart - et sûrement les plus importants - des documents sur la condition des femmes issus des organismes syndicaux au Québec, au cours des dix dernières années, apparaissent dans cette bibliographie. Celle-ci fournit en outre un éventail assez complet des sujets qui préoccupent les militantes syndicales et des types d'instruments de travail qu'elles ont mis au point.

La majeure partie de cette bibliographie est consacrée aux documents (brochures, dépliants, feuillets) d'origine syndicale; à la fin, elle offre cependant une sélection d'ouvrages, produits à l'extérieur du mouvement syndical, et traitant du travail des femmes et de certains de ses caractères spécifiques ou de la participation des travailleuses au mouvement syndical.

Comment utiliser cette bibliographie?

Dans l'ensemble, les titres sont classés selon les thèmes touchés (par exemple: maternité et droits parentaux, santé et sécurité, formes de travail, comités de la condition féminine, etc...), puis, sous chaque rubrique, ils sont classés chronologiquement et non par ordre alphabétique, puisque les documents portent rarement les noms de leurs auteures.

Dans le cas des ouvrages touchant à plusieurs thèmes, tels que les rapports d'un comité au congrès de son organisme, ils ont été regroupés sous la rubrique "condition féminine en général". Mais comme ce genre d'ouvrage présente souvent, en annexe, une série de petits textes ou instruments de travail fort utiles, mais qui risquent de passer inaperçu, bon nombre d'entre eux ont été classés sous le thème qui leur convenait. Par exemple, telle clause-type sur les congés de maternité a été classée sous la rubrique "maternité et droits parentaux"; tel questionnaire d'enquête sur les conditions de travail des femmes a été classé sous le thème "conditions de travail".

En outre, il m'a semblé nécessaire de fournir des indications précises quant au type de ressource documentaire et au contenu du document. Parmi les ouvrages recensés, il y a en effet des documents de référence, des dossiers, des guides, des questionnaires, des clauses-type, des dépliants d'information. Quant au contenu, j'ai reproduit, général, la table des matières, en la résumant ou en la développant, selon les besoins.

Comment se procurer ou consulter cette documentation?

Certains documents sont des publications disponibles dans les organismes syndicaux, particulièrement les centrales. C'est le cas des petits guides (congé de maternité, comité de la condition féminine, retrait préventif), ainsi que des brochures et des rapports du comité de la condition féminine de chaque centrale aux congrès successifs de ces organismes.

D'autres documents n'ont été imprimés ou reproduits qu'en nombres limités et sont maintenant épuisés ou ne sont disponibles qu'en photocopies. Il suffit de s'adresser aux organismes syndicaux qui les ont produits pour savoir si on peut se les procurer.

Quant aux publications des maisons d'édition, celles qui ne sont plus en librairie sont conservées dans la plupart des bibliothèques publiques ou des maisons d'enseignement.

Toutefois, l'ensemble de la documentation recensée dans la bibliographie, à l'exception des publications des maisons d'édition, se trouve dès maintenant à Relais-Femme, à Montréal, où elle peut être consultée sur place.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Condition féminine en général				
Rapports de comités de la condition féminine et documents de congrès				
	Travailleuses et syndiquées	Rapport du comité FTQ sur la situation de la femme,* 13e congrès de la FTQ, Montréal, décembre 1973, 87 p.	Petite brochure. Dossiers: analyse de la situation, revendications; données statistiques.	Le travail des femmes dans notre société - La condition féminine: un problème politique - La présence féminine à la FTQ - La participation féminine à la FTQ - (Annexes: Femmes à la direction de quelques syndicats - Législation en vigueur - Salaires comparés, hommes et femmes, pour quelques occupations - Évolution de certains écarts de salaires).
	Le Combat syndical et les femmes	Document présenté au 14e congrès de la FTQ, décembre 1975, 47 p.	Brochure. Dossiers: positions syndicales, faits, législation en vigueur et politique syndicale à promouvoir.	Préface - Nos options de base - La législation anti-discrimination - La non-discrimination: fondement de nos conventions collectives - La parité de salaire - Sexualisation des emplois - La discrimination dans l'embauche - La maternité - Les régimes d'avantages sociaux.
	La Lutte des femmes, combat de tous les travailleurs	Rapport du comité de la condition féminine au 47e congrès de la CSN, Québec, juin 1976; 3e édition: 1979, 72 p.	Brochure. Dossiers: analyse de la situation, revendications du comité. Outil: clause-type.	D'où vient l'oppression des femmes? - Ce que nous voulons - Le mouvement ouvrier et la lutte pour l'émancipation des femmes - Ce que doit faire la CSN. (Annexes: Place des femmes dans le syndicalisme - Congé de maternité: clause-type).
	Une Politique familiale	Document présenté au 15e congrès de la FTQ, 1977.		
	La Lutte des femmes: pour le droit au travail social	Rapport du comité de la condition féminine au 49e congrès de la CSN, Montréal, juin 1978, 67 p.	Brochure. Dossiers: analyse de la situation, revendications du comité. Outils: clause-type, questionnaire d'enquête.	La lutte des femmes: une nécessité - La lutte des femmes: une priorité - La lutte des femmes: une lutte à renforcer - Recommandations - (Annexes: Femmes au travail: préjugés et réalités - Coup d'oeil sur des conventions collectives - Congé de maternité - Conditions de travail - Comité inter-centrales - Avortement - Santé et sécurité - Frais de garde).

* Les autres rapports du comité de la condition féminine de la FTQ aux congrès de la centrale sont inclus dans chaque Rapport du Secrétaire général de la FTQ.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
	Déclaration de politique sur la condition féminine	Document présenté au 16e congrès de la FTQ, novembre 1979, 16 p.	Brochure. Document de référence: positions de la FTQ et recommandations à ses organismes affiliés.	Introduction - La double exploitation des travailleuses - La maternité et les droits parentaux - Les Garderies - Lutte à la discrimination et législation - Lutte à la discrimination et négociation collective - Notre action syndicale.
	Le Droit au travail social pour toutes les femmes	Comité Laure-Gaudreault, CEQ, 27e congrès de la CEQ: "Défis d'aujourd'hui, réalités de demain", juin 1980, 42 p. (Doc. no A80-C02)	Brochure. Dossiers: analyse de la situation, recommandations, rapport d'activités.	Le droit au travail social - Le travail: y accéder sans discrimination - Le travail: y être, y rester... le changer - Le travail: les conditions spécifiques - Nos moyens, nos solidarités, nos distances - (Annexes: Historique du comité Laure-Gaudreault).
	La Lutte des femmes: une lutte permanente, une lutte collective	Rapport du comité de la condition féminine au 50e congrès de la CSN, (mai 1980) mars 1981, 66 p.	Brochure. Document de référence, dossiers: analyse de la situation, recommandations (positions de la CSN), rapport d'activités, revendications. Outils: guide, exemple de journal.	Bilan des activités du comité et du service de la condition féminine CSN: Composition du comité - La réalisation du mandat - Les quatre revendications prioritaires - Les dossiers spéciaux. Action syndicale et condition féminine: Description et analyse - Les conditions de travail - La démarche syndicale - Recommandations du comité - (Annexes: Etats généraux des Travailleuses - Résolutions des congrès précédents - Revendications sur les garderies - Examen des conventions collectives - Journal de comité).
	"La condition féminine"	Rapport du comité de la condition féminine du Conseil central de Montréal (CSN). dans: Nos luttes syndicales, un combat social, 22e congrès du Conseil central de Montréal, octobre 1981, p 27 à 32.	Extrait d'une brochure. Analyse de la situation, rapport d'activités, recommandations.	Introduction - Bilan du comité de la condition féminine - Perspective de travail: information-liaison; rencontres-échanges; activités d'appui et de soutien aux luttes; éducation; comités locaux; pratiques syndicales; action-mobilisation; 8 mars.
	La Présence des femmes dans les syndicats	Déclaration de politique de la FTQ sur la condition féminine, document présenté au 17e congrès de la FTQ, novembre 1981, 14 p.	Brochure. Document de référence: positions de la FTQ et recommandations à ses organismes affiliés.	Introduction - La mise sur pied de comités de condition féminine - La présence des femmes à des postes syndicaux de responsabilité - La formation des militantes et des militants - Les conditions d'exercice du militantisme.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
	Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer	43e Rapport du comité de la condition féminine au congrès de la CSN, mai 1982, 104 p.	Brochure. Document de référence, dossiers: analyse de la situation, recommandations (positions de la CSN), rapport d'activités, revendications. Outils: exemple de mode de fonctionnement, clause-type.	Le comité de condition féminine de la CSN: composition, mandat - Introduction - La crise - La réorganisation du travail - Le militantisme - Les dossiers du comité et du service de la Condition féminine CSN: santé; harcèlement sexuel; garderies; à travail de valeur égale, salaire égal; action positive; congé de maternité et droits parentaux; contraception et avortement; 8 mars; formation; coordination - Les recommandations du comité de la condition féminine - Les résolutions (des congrès antérieurs) - Annexe: changements technologiques: clause-type.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Condition féminine				
Comité de la condition féminine				
	Bulletin d'information, condition féminine FTQ	CCFém - FTQ, 1976 à 1979: 7 livraisons de 4 à 16 p chacune	Outil: exemple de bulletin de liaison.	
	"Le comité inter-centrales de la condition féminine"	dans: La Lutte des femmes: pour le droit au travail social, CCFém. - CSN, 1978, annexe 6, p 57-58.	Outil: exemple de bulletin de liaison.	
	"Le Comité des femmes du SPGQ"	dans: Dans la mêlée, périodique du Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec, édition spéciale du 8 mars 1980, p 9.		Les débuts - Les objectifs - Bilan et perspectives.
	"Historique du Comité Laure-Gaudreault"	dans: Le Droit au travail social pour toutes les femmes, comité Laure-Gaudreault, CEQ, 1980, Annexe, p 41-42.		Evolution du comité, de juin 1972 à juin 1978.
	Plus d'une	Bulletin périodique du CCFém. du conseil central de Montréal.	Outil: exemple de bulletin de liaison.	
	La nécessité de s'organiser en comité de condition féminine	CCFém. du Conseil central de Montréal dans: Rapport du CCFém. - CSN, 1981, Annexe 6, p 61-63.	Outil: guide.	Rôle et tâches: l'enquête; l'éducation; l'information; la mobilisation. Comment mettre sur pied un comité de condition féminine.
	Organisation et fonctionnement d'un comité local	CCFemmes - CEQ, 1982, 12 p.	Outil: guide.	Quoi dire...que faire? - Le Comité national - Le fonctionnement du comité local: objectifs d'un comité local; mode de mise sur pied d'un comité local; le budget - Processus d'action à suivre.
	Comité de la condition féminine - Guide pratique	FTQ, 1982, 19 p.	Outil: guide.	Formation du comité - Enquête sur le milieu - Qu'allons-nous faire? - La responsabilité syndicale du Comité.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
	Un comité des conditions de vie et de travail des femmes	CCFemmes - Travailleurs Unis de l'Automobile (FTQ), 1982, 4 p.	Dépliant présentant le comité.	Composition du comité - Formation du comité - Les buts du comité - Fonctionnement du comité.
	Entre Nous	Bulletin mensuel (depuis l'automne 1982) du CCFemmes - TUA (FTQ) 4 p.	Outil: exemple de bulletin de liaison.	Informations - Suggestions d'activités.
	Nos besoins de travailleuses	CCFemmes - TUA (FTQ) 1982, 8 p.	Outil: questionnaire d'enquête.	Enquête: 52 questions sur les conditions de vie et de travail des travailleuses des TUA.
	Questionnaire sur les comités de la condition féminine	CCFém. - CSN, 1983, 6 p.	Outil: questionnaire d'enquête.	13 questions sur la mise sur pied des comités dans les syndicats CSN, les plans d'action, les rapports avec le syndicat.
	Comment percevez-vous le rôle de la représentante?	CCFém., Fédération québécoise des Infirmières et Infirmiers, 1982, 7 p.	Outil: guide.	Rôle de la responsable - Information - Sensibilisation - Mobilisation.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Condition féminine en général				
Autres documents syndicaux				
	Condition féminine - Travaux colligés - année 1973-1974	Comité Laure-Gaudreault, CEQ, D-5699-2, 1974, 100 p.	Brochure. Document de référence: positions de la CEQ. Dossiers: analyse de la situation, rapport d'activités. Outil: guide.	Comité Laure Gaudreault (rapport, statut, prospectives) - Les garderies - La lutte des femmes - Ateliers sur la contraception et l'avortement - Libération des femmes et l'homme - Garderie - Rapports des ateliers sur l'organisation - Loi sur l'avortement - L'avortement et la contraception - L'avortement sur demande: pourquoi et pour qui - L'avortement, une bataille politique - Les Femmes et la loi - Le travail ménager - Questionnaires - La famille et le travail servile de la femme.
	Condition féminine - Travaux colligés - sept.-déc. 1974	Comité Laure-Gaudreault, CEQ, D-5699-1, 1974, 47 p.	Brochure. Document de référence: positions de la CEQ, rapport d'activités du comité. Dossiers: analyse de la situation. Outils: guides, exemple de plan d'action.	Rapport d'étape du comité Laure-Gaudreault - Plan d'action 1974-1975 - Session provinciale, sept. 1974 (plan d'action; négociations; année internationale de la femme) - Fonctionnement d'un comité local - Projet de budget local - Etude des décisions du 24e congrès - Image de la femme véhiculée par l'éducation.
	La Lutte de tous. Semaine de la condition féminine	Front commun - Secteur public, FTQ - CEQ - CSN, Semaine de la condition féminine: 2-7 fév. 1976, 8 p.		
	Face à la femme	Comité Laure-Gaudreault, CEQ. Document de référence pour l'animation des débats et discussions. Semaine thématique de la condition féminine: 1-2-1976, D-6501, CEQ, 1976.	Document de référence pour l'animation de discussions.	(Série de petits textes brochés ensemble)

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
	Manuel du 8 mars	CEQ, édition spéciale de la revue Ligne directe pour la Journée internationale des Femmes, 1977, 32 p.	Brochure - Outil: guide pour l'animation de discussions et de travaux pratiques.	Préambule (Modes d'utilisation) - Introduction - Historique de la Fête des femmes, le 8 mars, Journée internationale des Femmes - Interrogations - La loi - Les femmes - Les droits - La réalité - La difficulté d'être femme - La difficulté d'être patron - Le second rôle - Le travail ménager - Le viol - L'avortement - Le divorce - La famille monoparentale - Les mêmes responsabilités - Congés et prestations de maternité - Des garderies pour nos enfants - Petit manuel pratique du 8 mars - Reflexions - Suggestions.
	Une double exploitation, une seule lutte	Document d'appui du colloque de la FTQ sur la situation des femmes au travail, FTQ, 1979, 109 p.	Document de référence pour l'animation de discussions.	Introduction - La maternité - Les travailleuses et la santé-sécurité au travail - Négociation collective et lutte à la discrimination - Notre action syndicale. (Voir détails sous chacun de ces thèmes).
	Dans la mêlée	Périodique du Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec, édition spéciale sur la condition féminine, 8 mars 1980, 33 p.	Document de référence - Dossiers sommaires.	(Historique du 8 mars - Egalité dans l'emploi - Responsables de la condition féminine dans les ministères - Garderie - Comité des femmes du SPGQ - Profil des femmes membres du SPGQ - Avortement - Etats généraux des travailleuses - Où célébrer le 8 mars? - La violence - Travail à temps partiel - La réforme du Code civil - Condition féminine: SPGQ-SFPQ - Chômage au féminin - Femmes et vieillissement - "Pour les Québécoises: égalité et indépendance", où en sommes-nous?)
	Conditions de vie et de travail des femmes	Dossier, Service d'Education, Conseil du Travail de Montréal (FTQ), 1980, 91 p.	Outil: plan de cours détaillé, guides d'enquête et de discussion inclus. Document de référence pour l'animation de discussions.	La situation générale des femmes qui travaillent - Discrimination - Harcèlement sexuel, viol et violence - Maternité - Problèmes reliés à la condition biologique des femmes - Les droits des femmes dans certaines lois - La garde des enfants - La participation des femmes à l'action syndicale - Les comités de conditions féminine - Evaluation et poursuite du dossier.
	La Réforme du Code civil ou l'égalité des conjoints	Service d'Education, Conseil du Travail de Montréal (FTQ), 1980, 74 p.	Outil: plan de cours détaillé. Document de référence pour l'animation de discussions.	

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
	Evolution des revendications des travailleuses québécoises	CCFém. - FQII, 1981, 5 p.		
	Féminisation du langage	Recommandations du Bureau national, CEQ, A8182-CG-47, 24 février 1982, 13 p.	Dossier: analyse de la situation, positions syndicales. Outil: suggestions pratiques.	(Sur l'utilisation du féminin dans les textes)
	Le 8 mars, ça nous concerne!	Regroupement des Infirmières et Infirmiers du Québec (FIIU, FSPIIQ, FQII), mars 1982, 4 p.	Dépliant	Le 8 mars, c'est l'occasion, pour nous, de réfléchir sur notre vécu de femmes et de travailleuses de la santé - Les infirmières ont des luttes à mener sur plusieurs fronts - Les femmes et la santé: un débat fondamental.
	Spécial 8 mars	Fédération des Syndicats professionnels d'Infirmières et et Infirmiers du Québec, édition spéciale de la revue Option, vol. 11, no 1, mars 1982, 8 p.	Revue	A toutes les infirmières, bonne fête du 8 mars - Témoignage - Mais pourquoi nous associer au 8 mars? - Quand notre silence sert le pouvoir médical - La crise au féminin.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Condition féminine				
... en temps de crise				
	Les effets de la crise sur les femmes	Comité CEQ de la Condition des femmes, janvier 1982, 12 p.	Document de référence	
	On n'a pas les moyens de reculer! Les conséquences de la crise sur les femmes.	CCFém - CSN, février 1982, 55 p. (Document réalisé à la suite d'un débat entre représentantes de comités de la condition féminine (régionaux et de fédérations) de la CSN.)	Document de référence pour l'animation de discussions. Dossiers: analyse de la situation. Outils: revendications.	Introduction - Les conditions de travail (secteurs d'emploi; rémunération; chômage; temps partiel; travail industriel à domicile; changements technologiques) - Les conditions de vie - Les attaques aux acquis des femmes - Les voies de solutions, les revendications - Plate-forme de revendications CSN sur la condition des femmes (Droit au travail - Syndicalisation - Education-formation - Contraception, avortement et maternité - Enfants-Garderies - Femmes autochtones et immigrantes - Conditions de vie - Droits - Revendications prioritaires)

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Conditions de travail				
	Les conditions de travail des femmes dans l'enseignement	Jacques Bélanger. Document du Service des relations de travail de la CEQ, D-5513, août 1974, 76 p et annexes.	Etude.	
	"Questionnaire aux syndicats sur les conditions de travail des femmes"	dans: La Lutte des femmes: pour le droit au travail social, CCFém. - CSN, 1978, annexe 5, p 53-56.	Outil: guide d'enquête.	
	Enquête. Infirmières et Infirmiers de la Fédération des SPIIQ - caractéristiques - insatisfactions - Revendications.	Fédération des SPIIQ, Dossier no 3, mars 1978, 16 p.		Résultats d'une recherche sur les infirmières et infirmiers de la Fédération des SPIIQ.
	Conditions de travail des femmes: une réponse syndicale	Service d'Education, Conseil du Travail de Montréal (FTQ), 1980, 77 p.	Outil: plan de cours détaillé. Document de référence pour l'animation de discussions.	La situation des femmes au travail (les stéréotypes; notre milieu de travail) - La discrimination (la Chart des droits et libertés de la personne; l'action syndicale) - L'action positive - Le harcèlement sexuel (le rôle du syndicat; articles de journaux) - L'action syndicale des femmes (Analyse de la participation des femmes à la vie syndicale; synthèse des situations où le syndicat peut intervenir).
	"Les changements technologiques: éléments d'une clause-type"	dans: Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, CCFém. - CSN, 1982, annexe 1, p 101-104.	Outil: clause-type.	Définition - Maintien du niveau d'emploi et des salaires - Recyclage - Santé et sécurité - Qualification et contrôle du travail - Arbitrage.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
	"La situation des femmes à Hydro-Québec"	dans: La situation des femmes à Hydro-Québec, Documentation du colloque, octobre 1982, Syndicat des employés d'Hydro-Québec, section locale 2000, Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ), - Guide d'enquête sur le milieu, p 2-4 - Document de travail, p 2-20 et annexes I à III - Guide de discussion, p 2-8 - Procès-verbal, p 4-19.	Documents de référence pour l'animation de discussions. Outils: guide d'enquête, guide de discussion, exemples de recommandations.	Embauche - Ghettos d'emplois - Promotions - Temporariat et temps partiel - Accès à des postes non-traditionnels - Harcèlement sexuel - Situation de la travailleuse enceinte.
	Les puces qui piquent nos jobs Document de sensibilisation sur la microélectronique.	CCFém. - CSN, 1983, 66 p.	Dossier Outil: clause-type.	Introduction - Tout le monde est pour le progrès - L'ère des puces savantes - Tout ce que vous voulez savoir et qui ne sera jamais écrit sur votre écran - Mieux vaut être rebelle que robot - Alerte aux puces! - Annexe: éléments d'une clause-type sur les changements technologiques.
	Nos besoins de travailleuses	CCFém. des Travailleurs unis de l'Automobile (TUA), 1983, 5 pages (53 questions).	Outil: questionnaire d'enquête.	L'enquête porte sur les conditions de vie et de travail des 700 femmes membres des TUA au Québec.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Harcèlement sexuel au travail				
	Dossier "Harcèlement sexuel au travail"	dans: Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, CCFém. - CSN, 1982, p 66-68.	Dossier. Outil: éléments d'une clause de convention collective.	

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Egalité au travail				
Lutte à la dicrimination				
Action positive				
	"Négociation collective et lutte à la discrimination"	dans: Une double exploitation, une seule lutte, document d'appui du colloque de la FTQ sur la situation des femmes au travail, 1979, 3e partie, p 63 à 94.	Document de référence pour l'animation de discussions.	Discrimination salariale - Discrimination dans les conditions de travail - Sexisation des emplois - Action positive ou principe du rattrapage.
	Pour les femmes: égalité dans l'emploi	Coalition d'organismes: Action-Travail des femmes, Au Bas de l'Echelle, CCFém.-CSN et CCFemmes-CEQ, 1980, 6 p.	Dépliant d'information: description de la situation et revendications.	
	"Guide pour l'examen des conventions collectives afin de déceler des conditions de travail discriminatoires à l'égard des femmes"	dans: La lutte des femmes: une lutte permanente, une lutte collective, CCFém. - CSN, 1981, annexe 5, p 58-59.	Outil: guide.	
	Document de réflexion sur la condition féminine	Comité de la condition féminine, Syndicat canadien de la Fonction publique (FTQ), 12e congrès du Conseil du Québec du SCFP, mai 1981, 16 p.	Brochure. Document de référence pour l'animation de discussions.	
	Mémoire de la CSN devant la Commission parlementaire permanente de la Justice: Charte des Droits et Libertés de la Personne	Octobre 1981, 39 p.	Document de référence: positions de la CSN.	Considérations et recommandations au sujet de la discrimination envers les femmes sur le marché du travail.
	L'Action positive	Rosette Côté, CCFemmes - CEQ, A8182CE-129, 26 février 1982, 26 p.	Dossier: analyse de la situation; recommandations.	(Discrimination chez le personnel enseignant et non enseignant et solutions envisagées)

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
	Dossier "A travail de valeur égale, salaire égal, action positive ou programme d'accès à l'égalité"	dans: Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, CCFém. - CSN, 1982, p 72-73.	Document de réflexion.	
	Un vieux problème: la discrimination. Un nouveau moyen: l'action positive.	Service de la Condition féminine, CSN, 1982, 15 p.	Petite brochure d'information.	(Définition, justification, contenu des programmes d'accès à l'égalité - Groupes visés - Secteurs touchés - Où se déterminent le contenu et l'application des programmes? - Programmes d'accès à l'égalité et critères d'embauche - ...et notion d'ancienneté - ...et formation professionnelle - Pourquoi implanter des programmes en période de crise?)
	Préposé/es aux bénéficiaires, préposé/es à l'entretien ménager, même salaire, mêmes tâches?	Document de travail présenté par le comité de la condition féminine au congrès de la Fédération des Affaires sociales (CSN), sept. 1982.	Dossier: analyse de la situation.	
	Pour l'égalité	Revendications des travailleuses du secteur public, CSN, octobre 1982, 4 p.	Dépliant.	
	"Les programmes d'accès à l'égalité"	dans: La Charte des droits et libertés du Québec. Réaction de la CEQ au projet de loi 86. D-8206, nov. 1982, chap. 3, p 31 à 47.	Dossier: analyse de la situation. Document de référence: positions de la CEQ.	"Une idée généreuse, un peu suspecte, difficile à appliquer, mais en dépit de tout cela: nécessaire."

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Santé et sécurité au travail				
	"Les travailleuses et la santé-sécurité au travail"	dans: Une double exploitation, une seule lutte, Document d'appui au colloque de la FTQ sur la situation des femmes au travail (1979), 2e partie, p 45 à 62.	Document de référence pour l'animation de discussions.	Emplois différents: problèmes équivalents - Double fardeau: problème de santé - Emplois trop durs? - Reproduction - Législation.
	"La maternité" "La santé-sécurité au travail et la grossesse"	dans: Les droits parentaux, des droits syndicaux à exercer, Secteur public CSN, Bulletin de liaison no 2, nov. 1980, p 3-5 et annexe, p 17-21.	Documents de référence.	
	Travailler et avoir des enfants en santé. Le retrait préventif des femmes enceintes ou qui allaitent.	Jocelyne Everell, CCFém. - CSN, 1982, 40 p.	Petite brochure d'information. Outil: guide pratique.	Introduction - Que dit la loi concernant le retrait préventif? - Quelle est la marche à suivre pour obtenir une réaffectation ou un retrait préventif? - Quels sont les recours possibles? - Les limites du retrait préventif - Résolutions de la CSN et recommandations aux syndicats - Annexes (OÙ s'adresser; extraits de la loi; plate-forme de la CSN; quelques documents de référence).

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Contraception et avortement				
	Dossier avortement	Comité Laure-Gaudreault, CEQ, D-7132, mai 1977, 31 p et annexes.	Dossier.	
	"Nous aurons les enfants que nous voulons!" Manifeste pour l'avortement libre et gratuit.	dans: La Lutte des femmes: pour le droit au travail social, CCFém. - CSN, 1978, annexe 7, p 59-62. Voir aussi le dossier "Contraception et avortement" dans Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, CCFém.-CSN, 1982, p 75.	Document de référence: positions syndicales, revendications.	

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Maternité				
Congé de maternité				
Droits parentaux				
	Rapport de l'enquête sur les congés de maternité dans le secteur de l'enseignement	CEQ - Commission de négociation - Enseignants élémentaire-secondaire, D-6549, février 1976, 36 p.	Etude	
	"Le congé de maternité: clause-type recommandée aux syndicats"	dans: La Lutte des femmes: pour le droit au travail social, CCFém. - CSN, 1978, annexe 4, p 51-52.	Outil: clause-type.	
	"La maternité"	dans: Une double exploitation une seule lutte, Document d'appui du colloque de la FTQ sur la situation des femmes au travail (1979), 1re partie, p 9 à 44.	Document de référence pour l'animation de discussions.	Rôle biologique - Maternité et discrimination - Congés et droits parentaux - Réduction de la semaine de travail - Avortement - Rôle des syndicats.
	Pour des congés de maternité payés	Service de la Condition féminine et service d'éducation, CSN, 1980, 30 p.	Document de référence.	
	Les Droits parentaux, des droits syndicaux à exercer	Secteur public CSN, Bulletin de liaison no 2, nov. 1980, 23 p.	Document de référence. Positions de la CSN.	
	Le Congé de maternité pour toutes	Un guide à l'intention des salariées enceintes, CCFém., Fédération des Affaires sociales (CSN), 1981, dépliant.	Dépliant. Outil: guide à l'usage des travailleuses enceintes.	
	Les Syndicats et le congé-maternité. 1982.	Brochure du service d'éducation de la FTQ, 1982, 24 p.	Petite brochure d'information. Outil: guide à l'usage des travailleuses enceintes.	
	Dossier "Congé de maternité et droits parentaux"	dans: Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, CCFém. - CSN, 1982, p 74.	Document de référence: revendications sociales.	

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Garderies				
	Dossier Garderies. Pour un réseau universel gratuit.	Mémoire conjoint, CSN-CEQ-SCFP 1980, 56 p.	Brochure. Dossier: analyse de la situation, données, revendications. Document de référence.	Introduction: Pourquoi revendiquer des garderies? - Mini-histoire des garderies au Québec - Les besoins - Les types de services de garde - Le financement des garderies - La situation politique des garderies - Notre projet - Nos revendications - Conclusion.
	Rapport. Objet: Comité sur l'implantation des garderies.	Document conjoint, CEQ-CSN-FTQ nov 1981, 8 p.	Dossier: analyse de la situation. Revendications	"Un rapport unanime qui reconnaît: - l'existence des besoins - le principe de la gratuité des locaux - l'ouverture au quartier." Principales revendications.
	"Nos revendications sur les garderies"	dans: La Lutte des femmes: une lutte permanente, une lutte collective, CCFém. - CSN, 1981, annexe 4, p 53.	Document de référence: positions syndicales, revendications.	
	Guide pour ouvrir une garderie	Sous-comité Garderies du CCFém. du Conseil central de Montréal (CSN), 1982, 40 p.	Outil: guide pratique.	La conjoncture actuelle en ce qui concerne les garderies - La loi sur les services de garde à l'enfance (loi 77) - Le projet démarre, on s'organise - L'incorporation de votre garderie - Les statuts et règlements de votre garderie - Les subventions et le budget de votre garderie - Le local - On présente le projet de garderie. 8 annexes: Références additionnelles et exemples de documents utilisés.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Education				
	Stéréotypes sexistes dans l'éducation	Document présenté au 25e congrès de la CEQ: "Unité et Solidarité", août 1976, 36 p.		
	Les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires	Comité Laure-Gaudreault, CEQ. Document de travail et d'animation, D-7043, 1977, 43 p.	Document de référence.	
	Education sexuelle: levons l'interdit	Document préparé par le Comité Laure-Gaudreault et publié en encart dans Ligne Directe, périodique de la CEQ, janv.-fév. 1980. (D-7749)	Dossier: analyse de la situation, faits, propositions, positions syndicales.	Ce que nous constatons - Problématique et orientations de contenu - L'implantation d'un programme en éducation sexuelle du point de vue syndical.
	Pour créer de nouveaux rapports femmes-hommes	CEQ, Cahier pédagogique, Semaine d'intervention pédagogique: 1-8 mars 1981, édition spéciale de la revue Ligne Directe, fév. 1981, 222 p.	Document de référence. Outil: guide d'intervention et d'animation à tous les niveaux du système scolaire.	Introduction: la condition des femmes - L'apprentissage des rôles (langues; famille; éducation sexuelle; médias; sports; en général) - Inégalités des chances (accès aux métiers; accès au travail) - La condition des femmes (ghettos d'emplois; travail à temps partiel; normes minimales et syndicalisation) - Les conditions de vie des femmes (famille; pauvreté; violence; double tâche; absence d'équipements collectifs) - Les femmes et la vie politique (dans l'histoire; la guerre; la participation).
	Le Sexisme au CEGEP	CCFém., Syndicat des Professeurs du CEGEP de Saint-Jean-sur-Richelieu, Document produit dans le cadre des activités de la Journée internationale des Femmes, mars 1982, 30 p.	Document de référence. Outil: exemple d'activité autour du 8 mars.	Le sexisme - Le harcèlement sexuel - Un regard sur les statistiques - Le sexisme en mathématiques - Réflexion d'un prof. - Le sport au collège - Education physique et choix de cours selon le sexe - Le sexisme linguistique ou le masculin l'emporte sur le féminin - Conclusion.
	Intégration des fondements du sexisme. Analyse du 2e projet de programme d'éducation à la sexualité présenté par le MEQ.	Conseil général de la CEQ, 1982, 6 p. A-8283-CG-19.	Dossier: analyse, positions syndicales.	

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Travail à pourboire				
	Mémoire de la CSN devant la Commission parlementaire du ministère du Revenu sur la situation des travailleurs et travailleuses au pourboire.	CSN, nov. 1982, 21 p.	Document de référence: positions syndicales.	
	Mémoire soumis par la FTQ à la Commission élue permanente du Revenu sur la situation du travailleur à pourboire au Québec.	FTQ, nov. 1982, 11 p.	Document de référence: positions syndicales.	

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Travail à temps partiel				
	Le Travail à temps partiel, solution ou guet-apens?	Sous-comité Temps partiel du CCFém. du Conseil central de la région de Québec (CSN), 1982, 40 p.	Document de référence. Dossier: analyse de la situation. Outil: guide d'enquête, p 36-38.	
	Le temps partiel dans la fonction publique	Document publié conjointement par le SFPQ et le SPGQ (syndicats d'employés du gouvernement québécois) à l'occasion de la Journée internationale des Femmes, 8 mars 1982, 4 p.	Dépliant. Document de référence.	
	Point de vue de la FTQ présenté à la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (Commission Wallace)	FTQ, sept. 1982, 7 p.	Document de référence: positions syndicales.	
	Mémoire présenté par la CSN à la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (Commission Wallace)	CSN, sept. 1982, 11 p.	Document de référence: positions syndicales	

THÈME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Syndicalisation des travailleuses				
	Manifeste (deuxième version)	Etats généraux des travailleuses salariées québécoises, 3 mars 1979, CEQ-CSN, 11 p.	Document de référence. Revendications.	Pourquoi des Etats généraux? - Les femmes: inégalités des chances - Les femmes: main-d'oeuvre surexploitée - Les travailleuses et la santé au travail - Les travailleuses et la syndicalisation - Les travailleuses et la loi du salaire minimum - Les travailleuses et l'exercice de la maternité: un droit qui n'est pas acquis - Les travailleuses et leurs enfants - Bilan des interventions gouvernementales sur les conditions de vie et de travail des travailleuses - Conclusion - Plateforme de revendications minimales - Plan d'action commun.
	Les travailleuses et l'accès à la syndicalisation	Comité d'action "Accès à la syndicalisation et normes minimales d'emploi" pour les Etats généraux II des travailleuses salariées québécoises, CSN, 1980, 60 p. (Ce dossier a été préparé par des membres de neuf groupes, dont deux comités syndicaux, les CCFém. de la CEQ et de la CSN.)	Brochure. Dossier: analyse de la situation, faits. Revendications.	La situation des femmes sur le marché du travail - Les obstacles à la syndicalisation - Recommandations - Annexe: L'accréditation multipatronale.
	Pour l'accréditation multipatronale.	CSN, 1980, 8 p.	Document de référence: positions syndicales.	
	L'Accès à la syndicalisation	Document présenté au 17e congrès de la FTQ, Montréal, nov. 1981, 48 p.	Brochure. Dossier: analyse de la situation.	

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Militantisme				
Conditions de militance				
Les femmes dans l'action syndicale				
	Y a-t-il une place pour les femmes dans notre mouvement syndical?	Comité Laure-Gaudreault, CEQ, D-5987, juin 1975, 48 p et annexes.		
	La participation syndicale des membres féminins de la CEQ	Comité Laure-Gaudreault, CEQ, mars 1977, 34 p.	Analyse d'une enquête tenue dans la centrale.	
	Bilan de la lutte des femmes à la CEQ et prospectives d'avenir	CEQ, 1977 (Version préliminaire) 78 p.	Document de travail.	
	"Politique de la CSN concernant les frais de garde supplémentaires encourrus pour participer aux activités du mouvement"	dans: La Lutte des femmes: pour le droit au travail social, CCFém. - CSN, 1978, annexe 9, p 67.	Outil: exemple de mode de fonctionnement.	
	"Notre action syndicale"	dans: Une double exploitation, une seule lutte, document d'appui du colloque de la FTQ sur la situation des femmes au travail (1979), 4e partie, p 95 à 109.	Document de référence pour l'animation de discussions.	Présence et participation des femmes - Objectifs syndicaux - Prise en charge des revendications des femmes - Mode de fonctionnement - Contrer le harcèlement sexuel.
	Les Femmes à la FTQ: 1 sur 3	Document d'information no 10 présenté au 17e congrès de la FTQ, nov. 1981, 3 p.	Dossier: résultats d'une enquête.	
	Questionnaire-enquête	CCFemmes-CEQ, janvier 1982, 7 p.	Outil: questionnaire.	L'enquête porte sur la participation des femmes aux instances syndicales, l'existence et le fonctionnement de CCFemmes au niveau local, la prise en charge des préoccupations des femmes par l'organisme syndical.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
	"Le militantisme"	dans: Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, CCFém. - CSN, 1982, p 39-60.	Document de référence pour l'animation de discussions. Outil: exemple de mode de fonctionnement (recommandations).	
	"La présence des femmes dans l'action syndicale"	dans: La situation des femmes à Hydro-Québec, Documentation du colloque, oct. 1982, Syndicat des employés d'Hydro-Québec, section locale 2000, Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ), - Guide d'enquête sur le milieu, p 4 - Document de travail, p 21-24 et annexe IV - Guide de discussions, p 9-10 - Procès-verbal, p 19-22.	Outil: guide d'enquête. Documents de référence pour l'animation de discussions. Outil: guide de discussion. Outil: exemples de recommandations.	

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
Condition féminine et syndicalisme				
Publications non syndicales - quelques titres				
	"Le syndicalisme féminin" "Participation des femmes aux mouvements syndicaux"	Soeur Marie-Gérin-Lajoie (1921) Yvette Charpentier (1967) dans: Québécoises du 20e siècle, textes choisis et présentés par Michèle Jean, éd. du Jour, 1974, p 103 à 116 et p 141 à 149.	Extrait d'un discours. Discours.	
	"La femme dans l'idéologie de la Confédération des Syndicats nationaux, 1940-1970"	Mona-Josée Gagnon, chapitre 6 de son ouvrage Les Femmes vues par le Québec des hommes, 30 ans d'histoire des idéologies, 1940-1970, éd. du Jour, 1974, 159 p.	Etude: analyse de l'idéologie syndicale.	La famille - La femme au foyer - La femme au travail - Conclusion.
	"Les femmes dans le mouvement syndical québécois"	Mona-Josée Gagnon, dans: Les Femmes dans la société québécoise, par Marie Lavigne et Yolande Pinard, éd. du Boréal Express, 1977, p 145 à 168.	Etude: description et analyse de la situation.	La société québécoise: idéologies sociétales et dynamisme du mouvement syndical - Le mouvement syndical québécois d'origine canadienne ou américaine - La participation des femmes au mouvement syndical - Le mouvement syndical québécois face aux femmes.
	"Les comités syndicaux de la condition féminine: contributions à la lutte des femmes. Quelques notes pour une mise à jour"	Mona-Josée Gagnon, dans: Les Femmes dans la société québécoise: travailleuses et féministes, par Marie Lavigne et Yolande Pinard, édition revue, corrigée et augmentée, Boréal Express, 1983.*	Mise à jour accompagnant la réédition de son article de 1977.	

* Le même ouvrage présente un article inédit sur l'Alliance des Infirmières de Montréal, entre 1946 et 1966.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
	Les Femmes et le syndicalisme	Julie White, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa, 1980, 147 p.	Etude.	Introduction - Les femmes et l'essor des syndicats (1881-1921) - Les femmes et les syndicats: faits et données d'actualité - Pourquoi y a-t-il moins de femmes syndiquées que d'hommes - La syndicalisation profite-t-elle aux femmes? - La stucture du mouvement syndical - La syndicalisation - Luttes menées par les syndiquées: quelques cas d'espèce - Conclusion - (Annexes: données statistiques).
	Syndicalisation: droit à acquérir, outil à conquérir. Etude sur les travailleuses non syndiquées au Québec.	Francine Lepage et collab. Conseil du Statut de la Femme, Québec, 1981, 275 p.	Etude.	Introduction - Le travail des femmes - Les femmes et les syndicats - Les travailleuses sont-elles toutes syndicables? - Qui sont les non-syndiquées? - Dans quelles activités économiques retrouve-t-on les non-syndiquées? - Quelles sont les caractéristiques des principaux secteurs qui emploient les non-syndiquées? - Les obstacles légaux à la syndicalisation - Les avenues de solution.
	Le Mouvement des Femmes au Québec. Etude des groupes montréalais et nationaux.	Violette Brodeur, Suzanne G. Chartrand, Louise Corriveau, Béatrice Valay, Centre de Formation populaire, édition revue, augmentée et mise à jour, 1982, 77 p.	Etude descriptive.	(On retrouve les parties traitant des comités de la condition féminine en consultant la table des matières, l'index ou la chronologie; voir aussi la bibliographie.)
	Le Comité féminin de la CSN, 1953-1966, et le travail de nuit des femmes	Nicole Lacelle, Institut canadien d'Education des Adultes, collection "Histoires", 1981, 26 p.	Etude.	Le comité féminin de la CTCC-CSN 1953-1966 - Le travail de nuit des femmes (L'argumentation: des compagnies; du comité féminin) - Le travail du dimanche - La dissolution du comité - Le protectionnisme et l'égalité - Au-delà de l'égalité.
	L'Histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles	Le collectif Clio: Micheline Dumont, Michèle Jean, Marie Lavigne, Jennifer Stoddart, collection idéelles, éd. Quinze.	Etude historique.	En particulier: Syndicalistes et grévistes, 1900-1940 (p 295-301) - Chaque travailleuse compte 1940-1949 (p 369-371) - Les travailleuses protestent 1940-1969 (p 385-389) - ainsi que les p 413-414, 484-486 et 499.

THEME	TITRE	INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	TYPE DE RESSOURCE	CONTENU
	"Dossier travail: mises à pied, mises au pas?" "Pronostics politiques : La longue marche des "filles de syndicats"." "Journal intime et politique."	dans la revue La Vie en Rose, sept.-oct. 1982, Montréal.	Dossiers et témoignages de travailleuses et de militantes syndicales.	Serveuses - Travailleuses immigrantes - Travailleuses de bureau et micro-technologie - Regroupement des secrétaires - Les bonnes adresses (ressources) - Le militantisme des syndiquées.
	Québécoises Deboutte!	Tome 2, éd. du Remue-Ménage, 1983, 374 p.	Collection complète du journal Québécoises Deboutte! (1972-1975), suivie de témoignages de militantes.	Documentation sur le mouvement des femmes au Québec. (Entre autres: articles touchant les luttes des femmes dans divers milieus de travail; témoignages de militantes concernant la condition féminine dans les syndicats.)